

Fængselsfunktionæren 7/8

Dansk Fængselsforbund

Juli-August 2006





3 Leder

◀ 4 Godt arbejde - godt fra start ...

11 Stigende sygefravær og flere nedslidte

12 Store udsving i sygefravær i landets fængsler

13 Test dit arbejdsmiljø

14 Optakt til steghede pensionsforhandlinger

16 Regeringens tænketank: Ansæt fængselsfunktionærer uden dansk pas



◀ 17 Forskole baner vejen for indvandrere

18 Ny sikkerhedschef i Kriminalforsorgen



◀ 19 Fiskerikontrol på Bornholm

21 Fra Vestre Fængsel til Fiskeridirektoratet

22 Vi skal gøre det kort

24 Kærshovedgård har styr på stofferne



◀ 26 Kragsskovhedes ildsjæle

28 Navnenyt

30 FI Forbundsmesterskaberne i Golf 2006

31 FI Nordiske mesterskaber i Håndbold 2006

32 FI AMBØG pokalen tildelt Jørn W. Poulsen

Forsidebillede:

Deltagerne på "GODT ARBEJDE Camp 06" arbejdede intenst i grupperne for at færdiggøre materialet, inden resultaterne skulle præsenteres.

Udgivet af Dansk Fængselsforbund
Vestre Kirkegårds Allé 3,
2450 København SV
Tlf. 3325 9801 - Fax 3325 9601
www.danskfaengselsforbund.dk

Redaktion: Forbundsformand
Kim Østerbye (ansvh.)

Redaktør: John Rasmussen
Talosvej 7, 2770 Kastrup
Tlf. 3250 2037 - Mobil 4074 1487
E-mail:
fagblad@danskfaengselsforbund.dk

Layout, produktion og tryk:
Imprint Grafiske Løsninger
Thurøvej 8 · 4700 Næstved
Tlf. 5572 6692 - Fax 5572 7320
imprint@imprint.dk
www.imprint.dk

ISSN: 0902-8897

Indlæg til Fængselsfunktionæren:

Artikler modtages på CD-rom, gerne med udskrift eller pr. e-mail. Husk at angive navn, stilling og tjenestested i tilfælde af spørgsmål fra redaktionen. Indlæg til »Debat« må max. være på 750 ord eller 4500 tegn incl. mellemrum. Foto modtages gerne. Hvis de ønskes retur, bedes det anført.

Indlæg senest den 14. i måneden før optagelse.

Artikler og læserindlæg er ikke nødvendigvis et udtryk for redaktionens holdning eller forbundets mening.



God ledelse – en menneskeret

LEDER

Af Kim Østerbye,
formand for
Dansk Fængselsforbund



Blandt de mange rigtige og nødvendige initiativer, som blev resultatet af Godt Arbejde Camp 06 i Middelfart, er Dansk Fængselsforbund yderst tilfreds med, at der nu sættes fokus på fremtidens ledere i Kriminalforsorgen.

Først skal det, i år, på alle institutioner, fastlægges, hvad god ledelse er og kravene til de enkelte ledertyper skal defineres nærmere. Det er oplagt, at alle medarbejdere skal komme til orde, for eksempel i form af netbaserede input, når dette arbejde iværksættes lokalt. Dernæst indføres kravet om lederevalueringer i resultatkontrakterne fra 2007 og fremover. Lederevalueringerne kan for eksempel være korte anonyme netbaserede spørgeskemaer én gang årligt, hvor alle medarbejdere evaluerer nærmeste leder på værdier. Evalueringerne skal danne baggrund for den naturlige udvikling de enkelte ledere skal gen-

nemgå. Kan og vil alle ledere så udvikle sig? Ikke nødvendigvis, og derfor har Camp Godt Arbejde 06 opsat nogle kriterier for udvikling og afvikling af ledere. De grundlæggende forudsætninger for lederudvikling er evalueringer og dialog mellem leder og medarbejdere. Det medfører naturligt selvudvikling, for de ledere, som kan og vil udvikle sig. Coaching, supervision og efteruddannelse er nøgleord for de ledere, som gerne vil, men ikke selv kan udvikle sig. Og så er der gruppen af ledere, som hverken kan eller vil. Her er mulighederne begrænsede.

I den forbindelse blev det foreslået, at der skal nedsættes et udvalg, som inden udgangen af 2006, skal komme med forslag til hvordan åremålsansættelse og lederevaluering anvendes i praksis inden der sker fastansættelse af ledere.

Når forbundet hilser disse initiativer velkomne, skyldes det ikke mindst, at vi oftere og oftere bliver bekendt med, at de lokale ledelser i stigende grad anvender ledelsesretten. Ikke fordi vi bestrider retten til at lede og fordele arbejdet – tværtimod. Men fordi vi kun ser ledelsesretten som et nødvendigt værktøj,

når samarbejdet ikke fører til enighed. Med ledelsesretten følger også en ledelsespligt. Pligt til at sørge for et godt arbejdsmiljø og skabe de bedste rammer for hver enkelt medarbejder. Pligt til at sikre sig en ordentlig prioritering af alle arbejdsopgaver og pligt til reelt at medinddrage personalet i dagligdagen.

Der kan og skal stilles krav til ledelsen af en moderne arbejdsplads og det blev udtrykt meget klart af en af eksperterne på camp'en: "Medarbejderne har krav på en ordentlig ledelse; ja, det er næsten en menneskeret." Forbundet vil gerne tage tråden op og tilføje: Det burde være en menneskeret, for forskellen på god og dårlig ledelse koster Kriminalforsorgen adskillige millioner kroner hvert år.

Forudsætningen for at vi i fremtiden bevæger os i den rigtige retning er, at alle parter seriøst arbejder videre med de mange gode resultater, der blev præsteret på camp'en. Også selvom det koster relevant uddannelse, uddannelse og atter uddannelse af ledergruppen.

Det blev der talt om i Middelfart, og det vil der blive talt meget mere om i fremtiden. ■

Godt Arbejde - godt fra start...



Grupperummene blev hurtigt "udsmykket" med plancher og post-it mærkater.

Otteogfyre deltagere var på plads i Middelfart, da Future Camp Godt Arbejde! 06 blev åbnet torsdag den 15. juni 2006 kl. 11.00.

Alle medarbejdergrupper og lederniveauer samt organisationsformændene var repræsenteret på Hotel Comwell til otteogfyre timers koncentreret indsats med henblik på at sætte afgørende fokus på arbejdspress og -miljø.

Indsatsområder

I hotellets foyer blev deltagerne modtaget af projektleder Susanne Dahl. De 48 personer blev hurtigt fordelt i seks grup-

per og efter den obligatoriske præsentation i grupperne, blev arbejdet effektivt sat i gang. Alle grupper skulle overordnet forholde sig til spørgsmålet: "Hvad skal Kriminalforsorgen være kendt for i forhold til arbejdsmiljø?"

En times tid senere blev alle samlet og budt officielt velkommen af Kriminalforsorgens direktør William Rentzmann.

Campleder Claus Bindslev overtog herefter præsentationen og introducerede deltagerne for de næste to døgns intense arbejde med seks udvalgte indsatsområder:

- Forholdet til klienter (indsatte og beboere)
- Forholdet til kolleger
- Prioriteringer i hverdagen
- IT og klientsystem
- Forholdet til ledelsen
- Samarbejde/videndeling på tværs af institutionerne

De enkelte indsatsområder blev ledsaget af såkaldte brændende spørgsmål, der

tog udgangspunkt i hvilke handlinger, der vil skabe mærkbare forbedringer i hverdagen indenfor områderne.

Post-it, plancher, hvide liljer og stearinlys

Så gik deltagerne til grupperummene, der var indrettet med både stearinlys og hvide liljer. Disse hyggelige detaljer blev hurtigt suppleret med flipovers på alle væggene, skriveredskaber, blokke og baggrundsmateriale på bordene.

Grupperne arbejdede på højtryk, med at finde "guldgrube" på stribe og overføre dem til post-it mærkater og plancher, som undervejs blev fremlagt for alle.

De første "resultater," der blev drøftet bredt blandt grupperne, var en blanding af nytænkning, halvgammel vin på nye flasker og forslag til yderligere arbejdsopgaver for personalet.

Den første tanke man fik, var derfor ikke, at disse forslag umiddelbart ville

lette arbejdspresset eller eliminere stress-niveaueet i Kriminalforsorgen.

De første udspil fra grupperne

Tak for i dag var overskriften på et af de allerførste forslag der blev præsenteret. Det gik i korthed ud på, at personalet skulle tale med de enkelte indsatte ved dagens afslutning for at høre "hvordan har din dag været?" og "er det gået godt for os?" Ligeledes skulle personalet indbyrdes tale sammen om dagens oplevelser.

I et og samme forslag blev der altså både pålagt personalet flere tidsbundne opgaver og gentaget ønsket om supervision, som har været efterspurgt af medarbejderne flere steder.

Gruppen foreslog endvidere en camp for indsatte i 2007 med titlen "Respekt Camp 07."

Det blev også fremført, at en idékonkurrence blandt personalet var en mulighed.

I forlængelse af det, foreslog en anden gruppe at man skulle udstyre alt personale med en fridag, et stykke papir og en blyant. Så skulle alle medarbejderne gå hjem og skrive ned, hvad de ønsker ændret på deres tjenestested.

Det var også denne gruppes udspil, at alle møder skulle beskæres med 50 %, hvilket blandt andet kunne ske ved at deltagerne stod op. Et tredje bud på en bedre arbejdsplads bestod i at DfK oprettede en ambulancetjeneste der kunne rykke ud til tjenestestederne med assistance til alt lige fra IT-problemer til konflikter.

Sidste bud fra gruppen var at der skulle være ledere til stede døgnet rundt og at de skulle være synlige. Lederne skulle ikke bruge PC, men i stedet for at se på skærmen, burde de se på deres ansatte.

Gruppen der arbejdede med planlæg-



ning og prioritering i dagligdagen kom i hovedpunkter frem med, at målene for arbejdet skal defineres mere klart, samt at der skal sættes fokus på medindflydelsen. Kriminalforsorgen skal blive bedre til at prioritere og planlægge, der skal laves standarder for blandt andet sagsbehandling og en definition af, hvad der er "godt nok." Gruppen havde drøftet at indføre kontrakter på forskellige niveauer - helt ned til individ-niveau.

Om medindflydelse fandt gruppen det relevant at få afklaret hvad der i dagligdagen er til debat og diskussion? Kommunikation til ansatte og indsatte er væsentlig og det er vigtigt at overveje, hvad der skal til for at der skabes en forandringskultur både på leder- og medarbejdersiden. Mere fokus på ros af personalet og en målstyring i form af fastsatte mål og opfølgning blev også fremført. En højere grad af involvering af medarbejderne ved uddelegering og reel medarbejderindflydelse vil være en forudsætning og så fandt gruppen at der skulle være tid til at "fejre succeserne," så personalet også kan opleve en anerkendelse af deres arbejde.

Gruppen vedrørende IT tog udgangspunkt i temaet Mennesket og Maskinen. Her var overskrifterne at omfordele opgaver, så alle ikke skal kunne alt. Der skal fokuseres på, at IT bliver en støtte og ikke en belastning. Arbejdsgangen skal forenkles og systemerne skal optimeres, så medarbejderen skal ikke hele tiden tænke på hvor man skal gå ind/logge på. Dette forud-

sætter grundlæggende, at der er fuld opbakning til fælles standarder i hele Kriminalforsorgen.

Det blev bemærket, at lederne skal kunne anvende systemerne bedre end basispersonalet og derfor er der behov for separate kurser for ledere.

Der var ikke højlydte protester, da gruppen fremførte påstanden om, at de fleste medarbejdere synes, at klientsystemet er noget bras... eller det er værre.

Morgensang og andre "overraskelser"

Arbejdet på campen var hårdt og intenst. Der var ikke mange minutters luft i programmet ud over de to gange tiltrængt nattesøvn. Campens anden dag blev sat i gang med fælles morgensang under ledelse af en pianist, der fik alle i omdrejninger. Så blev der i grupperne sat mere fokus på de enkelte forslag. De enkelte grupper skulle reducere deres første tre forslag til to. Til inspiration for grupperne var der i løbet af processen også arrangeret indlæg fra forskellige foredragsholdere. Frau K (Camilla Kring) talte om arbejdsglæde og Ole Ingstrup talte om ledelse og medarbejdere i forhold til kvaliteten i arbejdet, inden han satte sig til rette i campens testpanel.

Kritisk testpanel inden anden runde

De seks gruppers arbejde blev undervejs i forløbet præsenteret for et testpa-

nel, der kritisk reflekterede over resultaterne. Panelet bestod af fire eksperter:

- Konsulent Ole Ingstrup, tidligere fængselsinspektør i Danmark og direktør for Kriminalforsorgen i Canada.
- Personalechef Lene Frank, Rigspolitiet.
- Administrationschef Anne-Lise Andersen, Erhvervs- og selskabsstyrelsen.
- Direktør Claus Bindlev, CBindlev (Campleder).

Efter at have hørt gruppernes fremlæggelse var testpanelets umiddelbare vurdering positiv. Forslagene blev betegnet som værende fra "relativt gode" til "rigtig gode" og panelet fandt, at der var blevet prøvet nogle grænser af.

Ole Ingstrup fandt, at nogle af forslagene var mere dristige end han havde turdet tro på, men at der er masser af grobund for projekterne.

Lene Frank oplevede et utroligt ejerskab og stort engagement i grupperne.

Anne-Lise Andersen gav udtryk for, at alene det, at deltagerne har mødtes i

grupperne danner baggrund for det videre arbejde, ligesom at direktoratet har forpligtet sig i det næste halve år.

Efter feedback fra panelet fik grupperne lejlighed til at finpudse forslagene inden de atter skulle fremlægges for den samlede camp's deltagere. Finpudsningen bestod reelt i alt lige fra at ændre væsentligt i forslagene til blot at renskrive indholdet.

Det kunne ses, da 2. dagen var omme og forslagene var blevet mere konkrete:

Respektcamp for indsatte i 2007 med deltagelse af både interne og eksterne ansatte (evt. ansatte fra andre tjenestesteder) blev nu foreslået som pilotprojekter i forbindelse med institutionernes sommerskoler.

Under overskriften *Dialog og Sikkerhed* blev det præciseret, at personalet skal tale med og ikke om hinanden, og tale med og ikke til de indsatte. Som redskaber til at nå dette mål, blev samtaletræning, samtaleteknik samt feedback fra supervisor og kolleger nævnt som nødvendige.

Gruppen fremkom i den forbindelse

med et supplerende forslag i form af såkaldte mandagsinitiativer.

Det oprindelige forslag om en fridag, der skulle bruges til at tænke over tingene, så medarbejderne kan komme med forslag til forbedringer i hverdagen, blev ændret til en tankedag, så alle ansatte på de enkelte institutioner kan komme til orde med input, der skal indsamles af lederne. Formålet skal være klart: Mærkbare forbedringer. Som opfølgning blev det foreslået, at alle institutioner skal beskrive konkrete tiltag i Nyt fra Kriminalforsorgen.

Det blev fremhævet, at der er behov for synlige værdier, som nøje skal beskrives. Ledere og medarbejdere skal være synlige for hinanden, og det kan medføre, at ledelseskontorerne "lukkes" på visse tidspunkter, så ledere og medarbejdere kommer tættere på hinanden. Heri ligger også, at ledernes brug af PC skal begrænses mest muligt, ligesom det blev bemærket, at der er behov for ledere døgnet rundt. Ikke altid men engang imellem bør lederne være til stede på aftentjenester og nattevagt.



Gruppernes forslag blev undervejs præsenteret for et kritisk testpanel.

Direktør William Rentzmann takkede alle deltagerne ved camp'ens afslutning.

Forslaget om 50 % reduktion i tidsforbruget på møder blev ændret til, at møder bør være korte og konkrete.

Et nyt initiativ, der blev bragt på banen i 2. runde, var "Helikopteren – ugens overblik," en model, som skal sætte fokus på prioritering af arbejdsopgaverne. Udfordringen består i, at få et overblik over alle arbejdsopgaver, og – ikke mindst – få dem prioriteret. Det er klart, at der skal findes både redskaber, viden, muligheder og motivation til at planlægge og prioritere opgaverne i hverdagen. Redskaberne blev skitseret som tre leveregler:

- 1 opgave ind – 1 opgave ud.
- Fejl på bordet, så vi kan lære af dem (afskaffelse af nul-fejlskulturen).
- Klart rum for indflydelse.

Dette blev foreslået suppleret af et nyt tværfagligt dialogforum.

En anden stressfaktor, som spiller ind i dagligdagen er de mange nye tiltag, der indføres. For at få styr på tiltagene, foreslog gruppen, at der blandt basispersonalet udpeges nogle "stifindere i forandringsjunglen" når der skal gennemføres forandringer.

Noget af det, der for alvor føles som arbejdspress i Kriminalforsorgen er hele IT-området. Derfor tog IT-gruppens mere konkrete forslag udgangspunkt i personen og ikke maskinen ud fra princippet:

Vi kan, Den kan, Vi vil.

Gruppen fandt frem til en flertrinsskema, så det bliver afklaret, på hvilket niveau hver enkelt medarbejder befinder sig IT-mæssigt:

- Test af alle
- Uddannelse af alle
- Ny test
- Vurdering ved MUS
- Beslutning om omfordeling af opgaver eller mere uddannelse.

Som en hjælp til alle brugere pegede gruppen endvidere på en weblog og en klar forenkling af registreringer i klientsy-



stemet, så der skal bruges færrest mulige "klik" for at komme rundt i systemet.

Gruppen om ledelse stillede nu sig selv spørgsmålet: "Hvordan skaber vi professionel stolthed?"

Svarene relaterede sig til generel ledelse og forholdet mellem ledere og medarbejdere.

Gruppen fokuserede på, at der er behov for regelmæssige lederevalueringer af alle ledere og at der skal ses nærmere på åremålsansættelser af ledere.

Overordnet skal det også defineres hvad god ledelse er og dette kan ske ved landsdækkende tværfaglige grupper om emnet, ligesom åbne netbaserede input fra medarbejderne vil være en mulighed.

Ledelsesdelen skal naturligvis kobles til samarbejdet med personalet og gruppen fremkom med følgende overskrift på dette tema:

Medarbejderne i centrum – lederne i front.

Ud fra denne formulering blev det præciseret, at det skal være klart for alle medarbejdere, hvem nærmeste ledere er. Der skal sættes fokus på medarbejderens behov, ikke på lederens, og så skal en leder fungere, for at blive ved med at være leder. ("En gang leder, altid leder" er død).

Forslagene om samarbejde og vidensdeling på tværs af institutionerne var de sidste der blev præsenteret på 2.dagen.

Denne gruppe foreslog blandt andet

supervision som værktøj i fremtiden, og lagde op til to ét-årige pilotprojekter henholdsvis i det kommende Statsfængsel Østjylland samt for afdelingslederne i København.

Endvidere blev der peget på en jobbytteordning, så personalet i en kortere eller længere periode (1-3 måneder) frivilligt kan bytte tjenestested og udveksle erfaringer på tværs af institutionerne.

Efter de enkelte gruppers præsentation af resultaterne blev der givet tilbagemeldinger fra de øvrige deltagere. Så var der atter noget at tænke over, for de seks grupper. Med cirka tolv timer til det færdige resultat skulle leveres, var det tid til at prioritere både færdiggørelse af forslagene og udarbejdelse af det endelige præsentationsmateriale. De fleste så i øvrigt ud til at prioritere en bid natmad, i form af røde pølser, og nogle timers god nattesøvn meget højt.

Resultater i fremtiden

Lørdag den 17. juni 2006 kl. 12.00, præcis efter planen, fremlagde grupperne under overværelse af pressen, det færdige resultat for camp'en.

Efter den endelige præsentation af forslagene overdrog compleder Claus Bindslev det samlede resultat af camp'ens arbejde til direktør William Rentzmann. Rentzmann takkede deltagerne for arbejdsindsatsen og konkluderede, at

arbejdspresset efter denne camp ikke var lettet for hans vedkommende, da han og formandsudvalget nu skal i gang med at arbejde videre med de mange forslag.

Der var efter camp'en stor optimisme at spore blandt deltagerne. Både formen og resultaterne blev rost og som noget helt specielt var der en tro på, at netop disse resultater kan føres ud i livet og ændre arbejdsmiljøet og arbejdspresset i positiv retning i de kommende år.

Det er nu op til direktoratet og formandsudvalget at sikre, at resultaterne bliver mærkbare for den enkelte medarbejder helt ud i det fjerneste hjørne af de enkelte institutioner i Kriminalforsorgen. ■

Af John Rasmussen



Fængselsfunktionær Peter Bæk, Arresthuset i Odense

"Inden vi startede var det mit ønske at få sat fokus på "den virkelige verden," som vi oplever den på tjenestestederne og jeg er meget positivt overrasket over den lydhørhed, der har været fra alle på campen. Det er nu vigtigt, at resultaterne bliver prioriteret helt rigtigt og at kommunikationen i almindelighed kommer til at fungere bedre. Der er foreslået mange gode tiltag, men for at de bliver en succes er det helt afgørende, at de enkelte medarbejdere på afdelingerne kommer til at opleve en reel ledelse og mærkbare forbedringer i hverdagen."



Fængselsfunktionær Beth Manscher, Statsfængslet ved Horsørød

"Min første tanke om campen var, at det blot var endnu en undersøgelse, som ikke ville give noget resultat. Efter at have modtaget beskrivelsen af projektet kunne jeg se, at det havde en anden form end vi er vant til og det gav en forventning om, at det denne gang ville nytte noget. På campen mærkede man hurtigt, at alle folk brændte for det og ville medvirke til ændringer. Jeg har oplevet campen som en succes og håber at alle andre også har det indtryk. Selvom jeg gerne ville have været i en anden gruppe på camp'en, fik jeg helt klart et udbytte og rykket mine holdninger i forhold til IT-området. Lokalt er vi nok for fokuserede på at nedsætte arbejdsgrupper, som bruger tiden på at "skyde på hinanden" i stedet for at løse problemerne. Camp-konceptet kan med fordel anvendes i de enkelte institutioner, når vi i fremtiden skal løse nogle opgaver eller problemer. Det er blot vigtigt at alle faggrupper er repræsenteret."



Fængselsfunktionær Jannie Hallø, Statsfængslet i Jyderup



"Jeg havde på forhånd et håb om at denne camp ville føre til ændringer i arbejdspresset og arbejdsmiljøet. Jeg havde også en tro på, at ledelsen denne gang gjorde det, fordi de havde intentionerne om at føre resultaterne ud i livet. Men man har jo altid en lille skepsis. Det har været en meget hård camp, og man er meget træt lige efter. Jeg tror faktisk på, at det vil forbedre forholdene i Kriminalforsorgen, hvis projekterne gennemføres inden for en rimelig tid. Jeg er tilfreds med den gruppe (forholdet til kolleger) jeg blev placeret i, men skulle det have været et andet område, ville jeg også gerne have deltaget i IT-gruppen."



Gruppe 2 drøftede forholdet mellem kollegerne indbyrdes.

DELTAGERNE I GRUPPERNE:

Gruppe 1 (Klienter):

- Fængselsinspektør Mia Heckscher, FU
- KFF-formand John Hatting, FU
- FF Kenni Jensen, Arresthuset i Sønderborg
- FF Seyed Hossein Jebrailli, Møgelkær
- Lærer Annette Krag-Schwartz, Kragkovhede
- Viceforstander Klaus Schelander Rønhoff Nielsen, Skejby
- Socialrådgiver Anne Lund Fuglsang, Nyborg
- Leder Michael Jørgensen, Springbrættet

Gruppe 2 (Kolleger):

- Vicedirektør Ole Hansen, FU
- Landsformand Lone Støwer, FU
- Værkmester p.p. Charlotte Tilst Christensen, Vridsløselille
- Kontorchef Liselotte Bering Liisberg, direktoratet
- Kontorfuldmægtig Gitte Østergaard Hansen, Sdr. Omme
- FF Søren Grønnegård, Arresthuset i Svendborg
- FF Jannie Hallø, Jyderup
- Plejehjemsleder Thyra Frank

Gruppe 3 (Planlægning og prioritering i hverdagen):

- Vicedirektør Annette Esdorf, FU
- Daglig leder Heidi Carstensen, Kragkovhede
- Fuldmægtig Jeppe Lund, direktoratet
- Kontorchef Lars Thuesen, direktoratet
- Vicefængselsinspektør Jan H. Andersen, Ringe
- Socialrådgiver Lars Lentge Sund, Brøndbyhus
- Arrestforvarer Michael Gjørup, Arresthuset i Ringsted
- Konsulent Anders Bogason, Implement

Gruppe 4 (IT og Klientssystem):

- Formand Erik Kruse- Frederiksen, FU
- Sektionsformand Dorte Philipsen, FU
- Overassistent Søren Frydenlund Jensen, Afd. for Samfundstjeneste
- PS-konsulent Michael Kolbe, Jyderup
- Sektionsleder Leif Jørgensen, direktoratet
- FF Beth Manscher, Horserød
- FF Claus Vinther Vennekilde, Ringe
- Konsulent Alexander Kjerulf

Gruppe 5 (Ledelse):

- Direktør William Rentzmann, FU
- FF Ina Rasmussen, KF
- FF p.p. Lars Benkjer, Sdr. Omme
- Uddannelseskonsulent Carsten Munkholm, KUC
- Behandlingskonsulent Bethina Serrani, Nyborg
- FF Peter Rosenvold Bæk, Arresthuset i Odense
- Kriminalforsorgsleder Connie Holt, Afd. i Viborg
- Konsulent Poul Hansen

Gruppe 6 (Samarbejde på tværs):

- Forbundsformand Kim Østerbye, FU
- Kontorchef Erik Bang, FU
- Socialrådgiver Lisbeth Sørensen, KIF Horsens
- Fængselsinspektør Peter Vesterheden, KF
- FF Morten Fiskbæk Larsen, Statsfængslet Midtjylland
- Kontorfuldmægtig Nina Hansen, Møgelkær
- Overvagtimester Georg Danielsen, Arresthuset i Esbjerg
- Psykolog Sten Knudsen

48 personer - og så alle de andre:

I hver af de seks grupper var der syv repræsentanter fra Kriminalforsorgen og én ekstern person (wildcard), der skulle bidrage med indspark i processen og erfaringer fra andre arbejdspladser.

For at grupperne med de i alt otteogfyrrer deltagere kunne få hurtige svar på konkrete spørgsmål og få lavet økonomiske beregninger på deres forslag, var der tilknyttet en stab bestående af fem "factfindere" på camp'en. Factfinderne var alle medarbejdere fra direktoratet og de sad ikke stille i mange minutter efter at startskuddet var gået. Der blev søgt oplysninger og regnet i døgndrift. Derudover var der gruppen af medarbejdere fra firmaet CBindslev, der stod til rådighed med teknisk vejledning, når der skulle produceres elektronisk præsentationsmateriale, overføres data og indsamles resultater.

De otteogfyrrer deltagere kunne således koncentrere sig om at nå til enighed om det væsentlige: Synlige forbedringer i arbejdsmiljøet.

Inspirerende indlæg ved Ole Ingstrup

Tidligere fængselsinspektør i Danmark og forhenværende direktør for Kriminalforsorgen i Canada, konsulent Ole Ingstrup, kom i sit indlæg på camp'en hurtigt og uden omsvøb ind på de primære områder, der skal fokuseres på, hvis der skal ske forbedringer i Kriminalforsorgen:

Det er meget væsentligt, hvorledes alle i organisationen opfatter arbejdet og hvilke holdninger man har til det man beskæftiger sig med.

Opgaven for Kriminalforsorgen er at producere resultater med henblik på at nedbringe kriminaliteten.

Man finder på nye ting og glemmer at tage det gamle irrelevante væk – man skal gå på jagt efter det unødvendige.

Det kræver ledere i verdensklasse både lokalt og centralt og en toptunet ledelse er et reelt behov for personalet: Det må næsten betegnes som en menneskeret. Når folk bruger så meget af

deres liv på at arbejde, så fortjener de også god ledelse. Når mennesker er i vækst er virksomheder i vækst.

Dårlig ledelse gør at folk rejser fra arbejdspladsen og med de nuværende kommunikationsmuligheder bliver der på ingen tid fortalt om de dårlige arbejdspladser.

Den nuværende mindre befolkningstilvækst vil betyde, at det i fremtiden bliver vanskeligere at skaffe ansatte, også til Kriminalforsorgen og derfor er det som et dobbelt tveægget sværd, hvis personalet overdriver de dårlige forhold. Så vil færre søge de ledige stillinger.

Deltagerne som er til stede på Camp'en er alle nogen, der kan noget og som både arbejder i forhold til de fælles værdier og skaber resultater.

Ud over den type ansatte er der reelt tre andre grupper:

- Den mindste gruppe, som ikke består af ret mange, er de som hverken lever efter værdierne eller skaber resultater.
- Den anden gruppe er de, som ikke producerer så meget, men overholder værdierne. Hyggelige og rare, dejlige mennesker der ikke skal fyres, men for hvem, der skal fastsættes nogle resultatmål.
- Den sidste gruppe er dem som præsterer resultater, men ikke gør det i overensstemmelse med værdierne. Det er en gruppe der skal motiveres til at overholde værdierne.

Konsulent Ole Ingstrup talte ud fra sin store erfaring om krav til både ledelse og medarbejdere i fremtidens kriminalforsorg.



Stigende sygefravær og flere nedslidte

Tallene for sygefravær og nedslidning for fængselsfunktionærer stiger igen. Justitsminister Lene Espersen erkender, at sygefraværet er for højt.

De kolde tal er ikke opmuntrende: Sygefraværet blandt fængselsfunktionærerne er fortsat stigende, og det samme er antallet af helbredsbedingede afskedigelser.

Det gennemsnitlige antal sygedage for det uniformerede personel er steget fra 19,5 dage om året i 2004 til 21,2 dage i 2006 – set på baggrund af sygefraværet i årets første fem måneder.

Sammenlignes de første fem måneder i 2006 med den tilsvarende periode i 2005, så er sygefraværet steget fra 20,8 til 21,2 dage. Det betyder, at sygefraværet for fængselsfunktionærer nu næsten er tre gange så højt som for ansatte på det øvrige arbejdsmarked.

Formand for Dansk Fængselsforbund, Kim Østerbye, er ikke overrasket over udviklingen.

"Det er bekymrende, men forståeligt, at sygefraværet igen er stigende. Der har været meget overarbejde, og arbejdsmiljø er endnu ikke rigtigt kommet på dagsordenen på en måde, hvor medarbejderne oplever, at der sker noget positivt," siger Kim Østerbye.

Justitsminister Lene Espersen erkender sygeproblemet i Kriminalforsorgen.

"Jeg vil ikke lægge skjul på, at sygefraværet er for højt. Derfor arbejder Kriminalforsorgens ledelse målrettet på at nedbringe sygefraværet yderligere," siger Lene Espersen.

Flere nedslidte

Der er også sket en stigning i antallet af

nedslidte fængselsfunktionærer, der må forlade tjenesten i utide på grund af helbredet. I årets første fire måneder blev 15 afskediget af helbredsårsager, hvor tallet for den tilsvarende periode i 2005 var 12. Hvis nedslidningen i Kriminalforsorgen skulle svare til landsgennemsnittet på det danske arbejdsmarked, ville tallet kun være tre. Risikoen for nedslidning for fængselsfunktionærer er i 2006 med andre ord fem gange så stor som på det øvrige arbejdsmarked.

Desuden er fængselsfunktionærer meget unge, når de må forlade tjenesten i utide på grund af nedslidning. Gennemsnitsalderen var i årets første fire måneder knap 49 år.

Det er ikke godt nok, mener Kim Østerbye.

"Det er stærkt foruroligende, at der fortsat er et stort antal medarbejdere, der er nødt til at pensioneres, når de er under 50 år. Tallene er særligt alarmende, fordi det primært skyldes psykisk nedslidning i jobbet," siger Kim Østerbye.

Godt arbejdsmiljø i dagligdagen

Hvis det står til Kim Østerbye, skal Kriminalforsorgens institutioner arbejde meget mere indgående med arbejdsmiljø.

"Personalepleje og arbejdsmiljø må og skal være prioriteringsområder. Det skal være dagligdag alle steder, at alle medarbejdere involveres i at få en god arbejdsdag. Medarbejderen skal sættes i centrum, og der skal tænkes på forbedringer og løsninger i stedet for brok og forhindringer," siger Kim Østerbye.

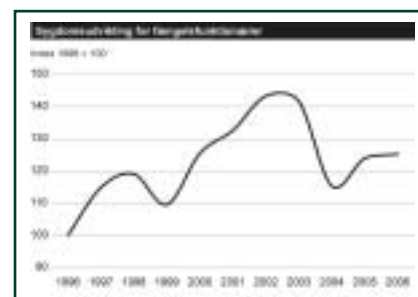
Lene Espersen peger på, at der allerede arbejdes med arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen.

"Der er taget adskillige initiativer for at skabe et forbedret arbejdsmiljø, hvilket også indgår som en del af den senes-

te direktørkontrakt. Samtidig er presset på fængslerne heldigvis ved at aftage. Jeg håber, at det vil gøre det muligt yderligere at intensivere indsatsen for at nedbringe sygefraværet," siger Lene Espersen. ■

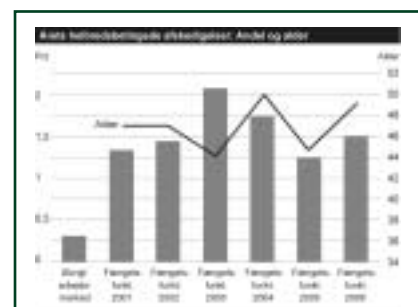
Af Søren Gregersen

Sygdomsudvikling på baggrund af sygedage



Note: Statistikken er baseret på årets første fem måneder.

Antal helbredsbedingede afskedigelser sammenlignet med det øvrige arbejdsmarked samt gennemsnitsalder for afskedigede



Kilde: Indberetninger af helbredsbedingede afskedigelser samt Dansk Arbejdsgiverforenings Arbejdsmarkedsrapport 2001.

Store udsving i sygefravær i landets fængsler

Det høje sygefravær i Kriminalforsorgen dækker over store forskelle på de enkelte institutioner.

Blandt fængslerne svinger det årlige sygefravær pr. medarbejder fra 9 dage i Statsfængslet i Midtjylland til 31 dage i Statsfængslet i Jyderup. Sygefraværet er altså tre gange højere i Jyderup end i Midtjylland.

To fængsler med højt sygefravær er Anstalten ved Herstedvester og Statsfængslet i Nyborg, de ligger henholdsvis nummer to og fire på listen over fængslernes sygestatistik.

Inspektør Lene Møller-Nielsen, Anstalten ved Herstedvester, mener, at arbejdsmiljøet er en af årsagerne til sygefraværet: "Et højt sygefravær er et resultat af mange ting: arbejdsmiljø, helbredsårsager og trivsel," siger Lene Møller-Nielsen.

Inspektør Arne Tornvig Christensen, Statsfængslet i Nyborg, giver udtryk for, at sygefraværet kan skyldes et højt trusselsniveau: "Mange volds- og trusseltilfælde og en hård omgangstone vil efter min mening kunne påvirke sygefraværet. Man kan blive nødt til at melde sig syg, hvis man bliver udsat for mange trusler," siger inspektør Arne Tornvig Christensen.

Statsfængslet ved Sønder Omme i Vestjylland ligger i den gode ende af listen. Her har det uniformerede personale i gennemsnit 17 sygedage om året. Det betyder, at sygefraværet i Statsfængslet i Sønder Omme er det tredjelaveste blandt landets fængsler.

Inspektør Anne Marie Heckscher kan følge tanken om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til, at fængslet klarer sig godt i statistikken.

"Langt den største del af sygefraværet i Statsfængslet ved Sønder Omme kan forklares ud fra en medicinsk tilgang. Folk er vitterlig syge. Jeg tror ikke, at vi har sygefravær i større omfang på grund af arbejdsmiljøet," siger Anne Marie Heckscher.

God omgangstone i Nyborg

Inspektørerne i både Herstedvester, Nyborg og Sønder Omme er enige om, at det er nødvendigt med en stor indsats for at bringe sygefraværet ned.

Inspektør Arne Tornvig Christensen: "Vi

har arbejdet umådelig meget med sygefraværet i Statsfængslet i Nyborg. Af konkrete tiltag har vi især arbejdet med omgangstone – vi skal tale ordentligt til hinanden. Der skal være en gensidig respekt mellem indsatte og ansatte. Der lader til, at der er en klar sammenhæng mellem omgangstone og mængden af vold og trusler. Fra at have 67 tilfælde af vold og trusler i 2004 er det faldet til 41 tilfælde i 2005 og foreløbig kun fem tilfælde i 2006," siger Arne Tornvig Christensen. Han er med på, at der stadig er forbedringspotentiale i Nyborg taget i betragtning af, at sygefraværet er landets fjerde højeste.

"Langsigtet kan vi se, at vores tiltag hjælper på sygefraværet, men jeg havde selvfølgelig håbet på et større fald allerede nu," siger Arne Tornvig Christensen.

Omsorgssamtaler i Herstedvester

I Anstalten ved Herstedvester i Albertslund forsøger ledelsen at nedbringe sygefraværet med en tættere opfølgning på den enkelte medarbejders sygeforløb.

"Vi forsøger at nedbringe sygefraværet ved i første omgang at fokusere på selve fraværet. Vi har kigget på, hvor mange medarbejdere, der har flere end 28 sygedage og er syge i flere end fem perioder. Det var ca. 60 medarbejdere. Dem har vi alle taget en omsorgssamtale med. Det er en politik, man ikke fulgte konsekvent tidligere. Jeg tror, det har været medvirkende til, at sygefraværet nu er nedadgående for alle personalegrupper. Der er sket et fald på 16 procent i de første fem måneder," siger Lene Møller-Nielsen.

Hun påpeger, at de indsatte i Herstedvester kan være særligt belastende at arbejde med.

"De indsatte er personlighedsmæssigt svært afvigende. Det, man i gamle dage kaldte psykopater. Det er ikke lommetyve, vi taler om. Det er indsatte, som kræver psykiatrisk bistand og stiller meget høje krav til personalet," siger Lene Møller-Nielsen.

At antallet af helbredsbedingede afskedigelser i Anstalten ved Herstedvester er steget, har inspektøren ingen kommentarer til.

"Jeg kender ikke tallene for helbredsbedingede afskedigelser i Herstedvester. Det er rigtigt, at vi har et generelt problem i Kriminalforsorgen. Det er et arbejdsmiljøproblem. Der skal man sætte bredt ind. Spørgs-

målet er, om man i endnu højere grad skal fokusere på rekruttering af psykisk meget robuste medarbejdere," siger Lene Møller-Nielsen.

Et spadestik dybere i Sønder Omme

I Statsfængslet ved Sønder Omme, som klarer sig forholdsvis godt i sygestatistikken, arbejder man med sygefraværet og det psykiske arbejdsmiljø på flere fronter.

"Sygefraværet har været et fokusområde gennem de seneste år. Vi har indført en konkret sygepolitik. Vi har indført trivsels- og omsorgssamtaler. Vi har synliggjort sygefraværet i samarbejdsudvalget og økonomiudvalget. Og i forhold til det psykiske arbejdsmiljø har vi forsøgt at trænge et spadestik dybere ned. Hvis medarbejderne er stressede, hvad er det så for en form for stress? Hvad skyldes ubalancen? Konkret har vi for eksempel etableret et personalehus med træningsfaciliteter, hvor man kan mødes over en snak," siger Anne Marie Heckscher. ■

Af Søren Gregersen

Det gennemsnitlige antal sygedage for det uniformerede personale i 2006

Institution:

1 Statsfængslet i Jyderup	31
2 Anstalten ved Herstedvester	26
3 Statsfængslet ved Horserød	25
4 Statsfængslet i Nyborg	24
5 Københavns Fængsler	23
6 Statsfængslet i Vridsløselille	23
7 Statsfængslet i Horsens	23
8 Fængslet i Sandholm	22
9 Statsfængslet på Søbysøgård	22
10 Statsfængslet i Ringe	20
11 Statsfængslet Renbæk	20
12 Statsfængslet på Kragsskovhede	17
13 Statsfængslet ved Sdr. Omme	17
14 Statsfængslet Møgelkær	13
15 Statsfængslet Midtjylland	9

Gennemsnitligt antal sygedage i fængsler: 21

Note: Sygestatistikken er baseret på årets første fem måneder

Test dit arbejdsmiljø

Nu får fængsler og arresthuse mulighed for at teste sig selv, inden Arbejdstilsynet til efteråret banker på døren og vurderer arbejdsmiljøet i institutionerne.

Er din institution klar til Arbejdstilsynets uanmeldte besøg? Er sikkerheden i orden? Hvor stor er risikoen for ulykker? Er trusler en del af dagligdagen?

Nu er det muligt at komme Arbejdstilsynet i forkøbet og teste arbejdsmiljøet i fængslerne på Branchearbejdsmiljørådets hjemmeside. Maria Fischlein, konsulent i Branchearbejdsmiljørådet for service og tjenesteydelser, mener, at testen er særdeles relevant for Kriminalforsorgens institutioner, fordi der har været mange problemer med arbejdsmiljøet i fængslerne.

"Der er brug for en særlig indsats for arbejdsmiljøet i fængslerne. Især det psykiske arbejdsmiljø har været et stort problem. Det har fået mange ansatte til at forlade deres stillinger. Fængslerne kan med testen se, hvilke ting der er styr på, og hvad der skal arbejdes videre med, inden Arbejdstilsynet kommer på besøg," siger Maria Fischlein.

Arbejdstilsynet på trapperne

Arbejdstilsynet kaster sig over Kriminalforsorgens institutioner som led i tilsynets screening af alle virksomheder i Danmark. Det oplyser Bjørn Giesenbauer i Arbejdstilsynet, Tilsynscenter 3, som dækker Fyns, Ribe, Vejle og Sønderjyllands amter: "Vi forventer at gå i gang med Kriminalforsorgen i efteråret. Vi er allerede godt i gang med at screene politiet. Det er jo samme branche," siger Bjørn Giesenbauer.

Ved besøget vil Arbejdstilsynet vurdere, hvor skidt eller godt det står til med arbejdsmiljøet. Og det bliver det store eftersyn: "Vi har tidligere fokuseret på det psykiske arbejdsmiljø. Nu går vi det hele igennem. Både de formelle ting, de fysiske forhold – og også de psykiske," siger Bjørn Giesenbauer.

Han synes, den interaktive test er en god idé: "Generelt er det en rigtig god idé at forberede sig på vores besøg. Det er jo ikke

meningen, at Arbejdstilsynet skal afgive så mange påbud som muligt, men at vi skal bidrage til et godt arbejdsmiljø. Det fremmer dialogen, når alle parter er indstillet på, hvad besøget handler om," siger Bjørn Giesenbauer.

Den frygtede røde smiley

Branchearbejdsmiljørådets test består af en række spørgsmål til arbejdsmiljøindsatsen og det konkrete arbejdsmiljø i landets virksomheder. Virksomhederne kan med det samme se, om de lever op til lovgivningen på området, eller om der er ting, der skal rettes. Og i så fald er der hjælp at hente i form af vejledninger.

"Ved screeningen ser Arbejdstilsynet i første omgang på virksomhedens arbejdspladsvurdering og sikkerhedsorganisationen. Indtil videre har det vist sig, at hver anden arbejdsplads ikke har orden i dem," siger Maria Fischlein.

Næste skridt i screeningen vil typisk være et såkaldt tilpasset tilsyn, hvor forholdene bliver gennemgået mere systematisk og detaljeret. Det kan føre til, at virksomheden får påbud om at rette tingene. Og at virksomheden får den frygtede gule eller røde smiley, som vil kunne ses på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Få orden i sagerne

Så langt kommer det trods alt ikke for ret mange virksomheder: "Langt de fleste arbejdspladser bruger tiden fra den første screening til det tilpassede tilsyn på at få orden i sagerne. Men vi håber på, at testen kan hjælpe dem til at få det allerede inden screeningen," siger Maria Fischlein.

En fordel ved testen er, at den kan bruges som en tjekliste.

"Virksomhederne kan printe testen ud, og så kan man se, hvilke ting, der er styr på, og hvilke, der skal arbejdes videre med. På den måde kan man også se den som et slags

beslutningsgrundlag for det videre vigtige arbejde med at få et godt arbejdsmiljø," siger Maria Fischlein.

Anonymitet sikret

Alle virksomheder – også dem, der frygter, at de endnu ikke har helt styr på arbejdsmiljøet – kan roligt tage testen.

"Testen er fuldstændig anonym. Hverken Branchearbejdsmiljørådet, Arbejdstilsynet eller andre har adgang til de oplysninger, virksomhederne indtaster i systemet," siger Maria Fischlein. ■

Af Carina Lempert

Er der medarbejdere, der udsættes for støjbelastninger?

Nej Ja Ved ikke

Godt. Ingen af medarbejderne på arbejdspladsen er belastet af støj.

Er der forhold, der kan give indeklimaproblemer?

Nej Ja Ved ikke

Det er et lovkrav, at I har styr på disse spørgsmål - især når Arbejdstilsynet kommer på screeningsbesøg (se vejledningen til højre).

Er der medarbejdere, der har problemer i det psykiske arbejdsmiljø?

Nej Ja Ved ikke

Når der er psykiske arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen, skal I overholde en række krav for at forhindre skader (se mere til højre).

Branchearbejdsmiljørådets nye interaktive test indeholder spørgsmål om arbejdsmiljøet i virksomheden. Brugeren får straks svar på, om der er forhold, der bør gøres noget ved.

Den nye interaktive test kan hentes på Branchearbejdsmiljørådets hjemmeside: www.bar-service.dk

Optakt til steghede pensionsforhandlinger

Der er lagt op til benhårde overenskomstforhandlinger i 2008. Regeringen kaster sig over fængselsfunktionærernes pligtige afgangsalder som følge af velfærdsforliget. Dansk Fængselsforbund mener, at det er en dårlig idé.

Glem arbejdspress, nedslidning og dårligt arbejdsmiljø – I kan sagtens klare et par år mere på arbejdsmarkedet. Det er tilsyneladende holdningen på Christiansborg til fængselsfunktionærerne.

Et flertal af folketingspolitikere besluttede med velfærdsforliget i slutningen af juni at hæve efterlønsgrænsen for alle danskere. Som følge heraf ønsker politikerne også at hæve den pligtige afgangsalder for forbundets medlemmer fra det nuværende 63. år. Politikerne mener ikke, at den tidligere tilbagetrækningsalder er hensigtsmæssig.

Formanden for Dansk Fængselsforbund, Kim Østerbye, er stærkt utilfreds med politikernes planer.

"Det vil være uanstændigt at kræve, at vi skal opgive den pligtige tilbagetrækningsalder uden reel kompensation. Det er jo ikke fordi, vi ikke gider arbejde, at vi har en pensionsalder på 63 år, men simpelthen fordi vi ikke kan være flere år i de stillinger, vi skal bestride. Vores tilbagetrækning bør basere sig på frivillighed og ikke pisk. Tvang vil skabe en meget uholdbar situation for dem, der ikke kan holde til arbejdet i Kriminalforsorgen længere," siger Kim Østerbye.

Formanden for Statsansattes Kartel og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Peter Waldorff, forventer, at

forhandlingerne om tilbagetrækningsalderen vil ske ved overenskomstforhandlingerne i 2008.

"Man skal holde sig klart for øje, hvad der er overenskomststof, og hvad der aftales på Christiansborg. Den pligtige tilbagetrækningsalder er ikke et anliggende for politikerne, men aftalestof i 2008. Det har CFU allerede drøftet med Finansministeriet," siger Peter Waldorff.

Han er varsom med at melde hårdt ud med forhandlingskravene her og nu, men vil dog godt afsløre, at han mener, at tilbagetrækningsalderen bør fastholdes for nogle faggrupper.

"Det kan godt være, at levealderen bliver højere for befolkningen generelt, men derfor kan arbejdet som fængselsfunktionær stadig være lige så hårdt. Det er et argument for at fastholde en lavere tilbagetrækningsalder. Jeg vil stærkt gå ud fra, at den pligtige afgangsalder fastholdes for nogle faggrupper," siger Peter Waldorff.

Senere pension for alle

Et andet led i velfærdsreformen er, at opsynspersonalet først kan gå på pension, fra de er 62 år og ikke 60 år. Det gælder for de tjenestemænd, der ansættes efter udgangen af 2006, eller som er under 48 år, når 2006 er omme. Øvrige

medarbejdere bevarer muligheden for pension, når de er 60 år.

Kim Østerbye er skuffet over den højere pensionsalder: "Det forekommer fuldkommen urimeligt, at regeringen med den ene hånd fjerner vores mulighed for at trække os tilbage fra arbejdsmarkedet, når samme regering i årevis har rationaliseret, så der ikke længere er mulighed for at skabe stillinger i Kriminalforsorgen, som ældre medarbejdere kan håndtere uden at blive syge," siger Kim Østerbye.

Han påpeger, at statistikken afslører forholdene for de ældre medarbejdergrupper: "Tallene taler for sig selv. Ud af i alt 3.600 fængselsfunktionærer er der reelt ca. 25 fængselsfunktionærer over 62 år, der stadig er i aktiv tjeneste i en eller anden form. Nedslidningen af personalet kommer også til udtryk i form af Arbejdsmarkedets Erhvervs sygdomssikring. Størrelsen af vores forsikring viser, at fængselspersonalet befinder sig på top-ti-listen over erhverv med størst risiko for sygdom. Fængselsfunktionærer har over ti gange større risiko for nedslidning i forhold til de øvrige grupper. Kriminalforsorgen er bestemt ikke en arbejdsplads i dag, som sikrer, at helbredet holder til senere pensionsalder," siger Kim Østerbye.

Peter Waldorff er opmærksom på

**Indlæg til næste nummer
af bladet skal være
redaktionen i hænde
senest den 14. august 2006**

denne problemstilling, men må erkende, at han ikke har indflydelse på den nye pensionsalder.

"Den højere pensionsalder har politikerne besluttet, det må vi tage til efterretning. Det er måske også logisk, at den ændrede levetid for befolkningen også slår igennem på pensionsalderen. Når det er sagt, så kan det godt være fysisk og psykisk nedslidende at være fængselsfunktionær, selv om befolkningen lever længere," siger Peter Waldorff.

Lønefterslæb

En højere pensionsalder risikerer at ramme fængselsfunktionærerne dobbelt. For udover at skulle blive længere på arbejdsmarkedet, så risikerer de også at blive snydt på lønchecken, mener Kim Østerbye.

"Jeg mener, at tjenestemændene gennem en lang årrække har kæmpet for at sikre en god pensionsordning, som vi har betalt for via en lavere livsløn. Senere tilbagetrækningsalder vil medføre et stort lønefterslæb. Vi har som tjenestemænd gennem et helt arbejdsliv skullet indrette os efter regler og pligter, som ikke findes andre steder på arbejdsmarkedet, og de pligter får vi blandt andet betalt via tjenestemandspensionen," siger Kim Østerbye.

Peter Waldorff er enig i, at det er en problemstilling, man skal være opmærksom på ved overenskomstforhandlingerne.

"Det er urimeligt, hvis lønmodtagerne har betalt tjenestemandspensionen med lavere løn, og de ikke får respekt for det, hvis overenskomsten ændres. Det vil vi være opmærksomme på," siger Peter Waldorff.

Hvis det står til Kim Østerbye, bør regeringen besinde sig ved de kommende forhandlinger: "Hvis samfundet fortsat ønsker at sikre sig en høj arbejds-

ral, professionel myndighedsudøvelse og stabilitet i arbejdsstyrken, bør tjenestemænd belønnes med en pension, som vi

kender den i dag," siger Kim Østerbye. ■

Af Søren Gregersen

Fakta om velfærdsreformen

Aldersgrænsen for tjenestemandspension forhøjes fra 60 år til 62 år

Tjenestemænd har i dag mulighed for at trække sig tilbage med tjenestemandspension fra det 60. år. For kommende tjenestemænd hæves denne aldersgrænse parallelt med efterlønsalderen. Tjenestemænd, der er ansat før udgangen af 2006, eller som er fyldt 48 år ved udgangen af 2006, bevarer retten til pension fra det 60. år.

Pligtig afgangsalder forhøjes fra 63 år

Tjenestemandsansatte i Kriminalforsorgen har pligt til at trække sig tilbage, når de er 63 år, også selv om de har et godt helbred. Forligspartierne på Christiansborg er enige om, at dette ikke er hensigtsmæssigt. Regeringen vil derfor forhandle med Statsansattes Kartel om at hæve den pligtige afgangsalder i Kriminalforsorgen.

Aldersgrænsen for fradrag ved tidligere tilbagetrækning forhøjes

Aldersgrænsen for tilbagetrækning uden fradrag i tjenestemandspensionen hæves for alle tjenestemænd parallelt med folkepensionsalderen. Herudover skal fradragene i tjenestemandspensionen ved tilbagetrækning før folkepensionsalderen skærpes. Regeringen vil forhandle med Statsansattes Kartel om justering af fradragsskalaerne.

Regeringens tænketank:

Ansæt fængselsfunktionærer uden dansk pas

Udlændinge uden dansk statsborgerskab skal have lov til at bevogte indsatte, hvis det står til regeringens integrationstænketank. Nej, det vil være en trussel mod Kriminalforsorgens myndighedsrolle, siger Direktoratet for Kriminalforsorgen og Dansk Fængselsforbund.

Fjern kravet om dansk statsborgerskab inden for Kriminalforsorgen, det vil lette integrationen af indvandrere. Det mener formanden for regeringens integrations-tænketank, direktør Erik Bonnerup.

"Statsborgerkravet er i modstrid med, at man gerne vil integrere indvandrere og efterkommere i det danske samfund," siger Erik Bonnerup.

Både Direktoratet for Kriminalforsorgen og Dansk Fængselsforbund vil gerne have flere medarbejdere med anden etnisk baggrund, men ikke udlændinge uden dansk pas. De kan nemlig ikke blive tjenestemænd ifølge grundloven. Og det er et problem, for tjenestemand-sansatte er nødvendige i en myndighedsinstitution som Kriminalforsorgen, mener de to parter.

Direktør for Direktoratet for Kriminalforsorgen, William Rentzmann: "Kriminalforsorgen er et område med den højeste grad af myndighedsudøvelse. Det taler for at bevare tjenestemandsansættelser i fængslerne. Jeg kan nævne, at i de lande, hvor fængselsbetjente ikke er tjenestemænd, bliver man nødt til at sætte militæret ind, hvis fængselsbetjente strejker. Den situation vil vi gerne undgå i Danmark."

Det er formanden for Dansk Fængselsforbund, Kim Østerbye, enig i:

"Fængselsbetjente er ansat som tjenestemænd, fordi man vil sikre, at vi opfylder vores myndighedsrolle uanset øvrige konflikter i samfundet. Det betyder for eksempel, at vi som tjenestemænd ikke kan strejke, og at vi – hvis påkrævet – skal stille på arbejde inden for en time."

200 år gammel regel

Erik Bonnerup henviser til, at kravet om dansk statsborgerskab stammer fra en svunden tid.

"Reglen om statsborgerskab er mere end 200 år gammel. Det var Høegh-Guldberg, som indførte reglen, efter at man havde kappet hovedet af Struensee og ikke ville have flere tyskere ind i statsapparatet. Den regel kan man efter min mening godt ophæve i dag. Og hvis man ikke vil det, så kan man blot ansætte udlændinge på tjenestemandslignende vilkår. Det åbner Tjenestemandsløven allerede mulighed for i dag. Hvis udlændinge ansættes med de samme pligter som danske tjenestemænd, så er der ingen problemer i forhold til Kriminalforsorgens myndighedsfunktion," siger Erik Bonnerup.

Kim Østerbye oplyser, at Kriminalforsorgen allerede gør brug af denne mulighed, når indvandrere ansættes i en prøveperiode, inden de bliver statsborgere. Men han vil ikke være med til at åbne dørene på vid gab for medarbejdere, der ansættes som almindelige funktionærer.

"Vi vil under ingen omstændigheder være med til at udvande tjenestemandsbegrebet. Vi har som tjenestemænd i Kriminalforsorgen nogle pligter og rettigheder, der skal holdes fast i," siger Kim Østerbye.

Heller ikke Direktoratet for Kriminalforsorgen er umiddelbart begejstret for at ansætte udlændinge på tjenestemandslignende vilkår.

"Det er muligt, at det kan lade sig gøre, men det kræver, at vi undersøger det nærmere. Og man skal holde sig for øje, at Kriminalforsorgen – sammen med politi og forsvar – udfører myndighedsudøvelse i den ekstreme grad," siger William Rentzmann.

Hvorfor gå over åen efter vand

Erik Bonnerup slår til lyd for, at det skal være så let som muligt at blive ansat i Kriminalforsorgen.

"Jeg mener, det er uforklarligt, at der skal være skel mellem udlændinge og ikke-udlændinge. Det, der er væsentligt, er, om man ansætter folk med en ren straffeattest. Jeg synes, Kriminalforsorgens og Dansk Fængselsforbunds afvisning lugter lidt af diskriminering," siger Erik Bonnerup.

"Hvorfor ikke gøre det så let som muligt at blive fængselsbetjent? Der ligger også en del signalværdi i, at Kriminalforsorgen afspejler samfundet," siger Erik Bonnerup.

Han synes for eksempel, at udlændinge kan være med til at afhjælpe sprogproblemer i fængslerne.

"Hvorfor gå over åen efter vand og sende danskere på sprogskole, når man kan ansætte udlændinge, der er flydende i arabisk," siger Erik Bonnerup.

Integrationspris

William Rentzmann og Kim Østerbye er enige i, at det er vigtigt at tiltrække personale med anden etnisk baggrund. Men de mener, Bonnerups kritik er ubegrundet, fordi Kriminalforsorgen allerede i dag gør meget for at tiltrække udlændinge.

"Vi fik Integrationsministeriets beskæftigelsespris, netop fordi vi er gode til at tiltrække medarbejdere med anden etnisk baggrund – især på grund af vores

Forskole baner vejen for indvandrere

forskoleprojekt for indvandrere og efterkommere, som har været en succes. Samtidig samarbejder vi med AF. Vi opsøger folk. Og vi har en meget fleksibel praksis over for indvandrere. Bare de kan nå at blive statsborgere i prøvetiden, så kan de blive ansat," siger William Rentzmann.

Problemet i forhold til indvandrere ligger et helt andet sted, mener Kim Østerbye, nemlig at indvandrere ikke ønsker at arbejde i Kriminalforsorgen: "Der er meget få indvandrere, som søger om at blive fængselsfunktionærer. Mange kommer fra en kultur, hvor det ikke er forbundet med prestige at være fængselsfunktionær." ■

Af Søren Gregersen

Grundloven:

Nej til udenlandske tjenestemænd

Grundloven § 27, stk. 1. Ingen kan ansættes som tjenestemand uden at have indfødsret.

Tjenestemandsløven: Ja til at ansætte udlændinge på tjenestemandslignende vilkår

Lov om tjenestemænd § 58 c. Personer uden dansk indfødsret ansættes på tilsvarende vilkår som tjenestemænd i de tilfælde, hvor personer med indfødsret ansættes som tjenestemænd.

Kriminalforsorgens Forskole er adgangsbilletten for mange indvandrere og efterkommere, som ønsker at blive fængselsfunktionærer.

Et halvt års undervisningsforløb på Kriminalforsorgens Forskole medregnet én månedens praktik i et fængsel, så er du klar til at blive ansat.

Kriminalforsorgen har erkendt, at mange med anden etnisk baggrund har svært ved at bestå Kriminalforsorgens ansættelsesprøver. Derfor har Kriminalforsorgen oprettet en forskole, som blandt andet lærer indvandrere dansk, viden om Kriminalforsorgens arbejde og at blive bedre rustet til at bestå ansættelsesprøverne, som afholdes efter afslutningen på forskoleforløbet.

Senioruddannelseskonsulent Morten Gents, Kriminalforsorgens Kursuscenter, mener, at skolen bryder isen for nye grupper af mennesker med anden etnisk baggrund end dansk: "Med Forskolen får vi fat på potentielle medarbejdere, som vi ellers ikke ville få fat på. Jeg er ikke et sekund i tvivl om, at de elever, vi får ind på Forskolen, ikke ville bestå på almindelige vilkår. På Forskolen giver vi dem de kompetencer, de mangler. Det vil for eksempel sige skriftlig dansk, kommunikationsevne og samarbejdsevne," siger Morten Gents.

En del af uddannelsen består af øvelsesopgaver, som efterligner virkeligheden ude i fængslerne.

"Det kræver robusthed at være fængselsfunktionær. Derfor bliver de nødt til at vise, at de kan håndtere vanskelige situationer. Det bruger vi øvelserne til. Vi havde for eksempel nogle bosnere, som var alt for forsigtige. De blev bragt i situationer, hvor de eksempelvis skulle tage initiativ og stille sig op over for andre," siger Morten Gents.

Det seneste Forskolehold, som sluttede i februar 2006, havde 15 deltagere, heraf gennemførte 10 Forskolen, og 8 er i dag fastansat i Kriminalforsorgen.

"Det er ikke alle, der består optagelsesprøverne, men de, der gør, er stærke nok til at kunne starte i jobbet som fængselsfunktionær," siger Morten Gents.

Næste hold starter på Lunde Kursuscenter på Fyn den 23. oktober 2006. Der er ikke planlagt nye hold på Sjælland i øjeblikket. ■

Af Søren Gregersen

Ny sikkerhedschef i Kriminalforsorgen

Den 1. august 2006 tiltræder arrestforvarer Michael Gjørup en af de, for Dansk Fængselsforbund, mest betydningsfulde stillinger i Kriminalforsorgen, som chef for Sikkerhedsenheden.

Dansk Fængselsforbund har en årelang tradition for at holde fokus rettet mod de sikkerhedsmæssige forhold i landets fængsler og arresthuse. Med god grund. Opretholdelse af et forsvarligt sikkerhedsniveau er en altafgørende forudsætning for at vores medlemmer kan udføre deres arbejde under betryggende forhold. Derfor er det af største betydning at den øverste sikkerhedschef også har en solid baggrund og stor erfaring indenfor begge institutionstyper.

Michael Gjørup har været ansat i Kriminalforsorgen siden 1981 og efter en årrække på Københavns Fængsler blev han i 2001 udnævnt til arrestforvarer i Arresthuset i Ringsted. En stilling han har været meget tilfreds med, men nu forlader til fordel for den næste store udfordring i karrieren.

Fængselsfunktionæren har stillet den kommende sikkerhedschef fem spørgsmål:

Hvad er din umiddelbare vurdering af sikkerhedsniveauet i Kriminalforsorgen?

Vi er på rette vej, men sikkerheden kan både statisk og dynamisk blive bedre.

Der er i de senere år foretaget en hel del sikkerhedsmæssige tiltag i Kriminalforsorgens institutioner. Men ordet sikkerhed er for mig en dynamisk proces der til stadighed skal udvikles og have fokus. Vi skal hele tiden søge at være på forkant med udviklingen og lære af de erfaringer vi får både i Danmark, men også fra de lande, som vi plejer at sammenligne os med.

Det er vigtigt at vi alle i organisationen, også på det sikkerhedsmæssige område, er omstillingsparate.

Hvad bliver den største udfordring i dit nye job?

Jeg er lige kommet hjem fra Godt Arbejde Camp 06 og en af de ting som vi blandt andet drøftede i min arbejdsgruppe var vidensdeling. Vi er nemlig ikke særlige gode til at dele ud af vores viden. Jeg har derfor besluttet, at jeg fremover vil være med til, at vi får sat fokus på et forbedret og mere effektivt samarbejde institutionerne imellem. Opgaveløsningerne er en fælles opgave, uanset hvor på rangstigen man befinder sig.

Dette vil blive én af mange udfordringer i mit nye job.

Hvad er dit syn på ensartede sikkerhedsprocedurer og standardisering?

Jeg har fulgt debatten mellem min forgænger Ole Hansen og formanden for Dansk Fængselsforbund Kim Østerbye. Jeg er faktisk enig med Ole Hansen i, at vi skal undgå detailstyring hvor det er Sikkerhedsenheden som nøje pænsler sikkerheden ud i forskellige situationer. Det vil også efter min opfattelse dræbe de selvstændige beslutninger ud på tjenestestederne. De overordnede retningslinier skal fastlægges af direktoratet, men det er de enkelte tjenestesteder, som selv skal implementere dem.

Københavns Fængsler er i gang med at beskrive alle deres sikkerhedsprocedurer i detaljer og jeg har tænkt mig at følge projektet fra sidelinien.

Der er meget politisk fokus på sikkerhed og negativt stærke indsatte. Hvad tænker du om den opgave?

For det først vil jeg sige, at jeg er meget tilfreds med, at man fra politisk side har fokus på sikkerheden i Kriminalforsorgens institutioner. Jeg håber at dette kan være med til, at politikerne så også vil åbne for penge kassen, for sikkerhed koster penge, uanset om det er den statiske eller den dynamiske sikkerhed vi taler om.

Vedrørende de negativt stærke indsatte, er der indført sikkerhedsmæssige tiltag, men efter min opfattelse er dette ikke nok. Jeg så meget gerne, at det næste skridt på vejen var, at vi opdelte de indsatte i en form for risikogruppering, som man blandt andet har det i



Sverige. Dette vil hjælpe med til at vi allerede fra starten får foretaget en udskillellesproces og dermed placeret de problematiske indsatte på særlige afdelinger og med optimal personalebemanning.

Hvordan kan man styrke den dynamiske sikkerhed på de enkelte institutioner?

Det er vigtigt at ledelsen ude på tjenestestederne til stadighed har fokus på sikkerheden og eventuelt omlægger arbejdsgange, så personalet kommer mere ud blandt de indsatte. Sikkerhed er i høj grad også et spørgsmål om at planlægge og prioritere arbejdsopgaverne på den rigtige måde.

Formanden for Dansk Fængselsforbund, Kim Østerbye, er yderst tilfreds med, at stillingen besættes med en leder fra den uniformerede gruppe. "Det er meget vigtigt for forbundet, at sikkerhedschefen har en bred fængselsmæssig erfaring og selv har arbejdet på alle niveauer i systemet, så han har et indgående kendskab til de sikkerhedsmæssige svagheder, der skal arbejdes med i Kriminalforsorgen," siger Kim Østerbye. ■

Af John Rasmussen

Vejen til chefstolen i Sikkerhedsenheden:

1981 – 1988	Fængselsbetjent på Københavns Fængsler
1988 – 1992	Vagtmester på Københavns Fængsler
1992 – 2001	Diverse Overvagtimestillinger på Københavns Fængsler
2001 – 2006	Arrestforvarer i Arresthuset i Ringsted
2006 - 2006	Midlertidig sikkerhedskonsulent for DFK på Statsfængslet i Vridsløselille
2006 -	Chef for Sikkerhedsenheden i Direktoratet for Kriminalforsorgen

Fiskerikontrol på Bornholm

I januar måned 2005 blev Fiskeridirektoratets Tjenestemandsförening stiftet. Fire måneder senere blev foreningen optaget som en selvstændig lokalafdeling under Dansk Fængselsforbund. Men hvilke arbejdsopgaver har medlemmerne i denne forening egentlig?

Det er næsten umuligt at skrive om fiskeri og Bornholm uden at blive konfronteret med "de gode gamle dage." I dette tilfælde var "de gode gamle dage" 1980'erne. Østersøen var proppet med fisk og børnene pjækkede fra skole for at tjene en mindre formue på at rense fisk. De firmaer som købte fiskene, var nødsaget til at smide frisk fiske ud, bare for at skabe plads på lageret. Havnen var det naturlige erhvervscentrum på Bornholm. Man havde kun hån og latter til overs for de havbiologer som påstod, at man var ved at tømme havet for fisk. Nedturen i halvfemserne ramte ekstra



For at opfylde EU's markedsordninger, skal torskens sorteres efter vægt. Her ses tre forskellige størrelser.

hårdt på den lille ø. Nu var det lige pludselig ophugningsstøtte og omskoling af fiskere, der var dagens orden.

Havnen i Nexø

At tiderne er skiftet, kan man ved selvsyn konstatere denne tidlige onsdag morgenstund på havnen i Nexø. Der er stille og roligt. Fiskerikontrollørerne Tho-

mas Ebert og Peter Holmgård Kristensen har fået informationer om, at tre danske og et litauisk fiskefartøj har meldt deres ankomst. Fiskerikontrollørernes primære opgave er at lave stikprøvevis kontrol af fangsten. Alle fiskefartøjer over otte meter skal føre logbog over deres fangst. Det er Fiskeridirektoratets kontrollanters opgave at sørge for at disse logbøger er ajourført og korrekt udfyldt. Derudover skal der føres kontrol med hygiejnen ombord på fiskefartøjerne, hvilket vil sige at kasser, som bruges til transport af fisk, og skibets dæk er i for-



Et kig ud over Nexø Havn. I begyndelse af firserne var det Europas største havn når det gjaldt torsk. I dag er den ikke engang blandt de største i Danmark.



Torsk, torskerogn og torskelever er ved at blive landet på kajen i Nexø. Fiskerikontrollørerne er ved at foretage dagens første stikprøvekontrol.

nuftig stand. Derudover er der selvfølgelig kontrol af selve fangsten.

Meget mere end bare kontrol

Ud over kontrol, så er fiskerikontrollørerne Thomas Ebert og Peter Holmgård Kristensen også et serviceorgan. De hjælper fiskere med godkendelser til at fiske i andre farvande end de bornholmske, sørger for fornyelse af logbøger og giver information om gode fiskesteder. Kort sagt, så er de behjælpelige med gode råd og vejledning i alt inden for fiskeri.

De er meget professionelle i deres arbejde og har fuldstændig styr på de ofte indviklede love og bekendtgørelser. Det skaber en god atmosfære på havnen og alle hilser pænt på de to uniformsklædte kontrollanter. En stor mængde fiskegarn bagved kontoret i industri kvarteret i Nexø vidner dog om, at der er fiskere som mere bevidst forsøger at unddrage sig reglerne. I slutningen af juni 2006, skal Retten i Rønne blandt andet tage stilling til, hvad der skal ske med hensyn til beslaglæggelse af fiskeudbyttet og fiskegarn hos en let-tisk fisker.

Ventetid på havnen

Det er ikke fiskerikontrollørernes opgave at sørge for, at lasten bliver landet hurtigst muligt.

Hvis fiskerne for eksempel har været på havet hele natten og derfor vil bruge morgenstunden til at få udsovet, så er

det noget besætningen selv bestemmer. På Bornholm er der ingen fiskeauktion som står og venter. Til gengæld er der tre leverandører, som indbyrdes kæmper hårdt om fiskernes gunst.

De to første danske trawlere som denne morgen lander deres torsk har fisket sammen i Østersøen. De stigende brændstofpriser gør at dette kan være en mere indbringende forretning. Når der er to fartøjer til at trække trawlet, så kan det reducere brændstofforbruget til omkring femogtyve liter i timen, frem for tres til halvfjerds liter, når man trækker trawlet alene. De to både får hurtigt landet de cirka tre tons torsk på havnen.

Lige så snart fangsten er landet, bliver den kørt væk med truck af fiskeleverandørernes folk.

Der skal være femogtyve kilo torsk i hver fiskekasse. Torsken bliver opdelt i kategorier, efter hvor meget den vejer, samtidigt bliver der også lavet en opdeling af hvor frisk fisken er. Denne opdeling og sortering skal ske for at opfylde EU's markedsordninger, hvilket igen har stor indflydelse på den endelige pris der bliver afregnet.

Fritidsfiskeri og satellitovervågning

Ud over erhvervsfiskeriet på Bornholm, så skal fiskerikontrollørerne Thomas Ebert og Peter Holmgård Kristensen, også holde et vågent øje med fritidsfiskeriet på øen, hvilket er noget sværere end erhvervsfiskeriet.

På dette område er der også et om-

fattende sæt regler og særregler for Bornholm, som Fiskeridirektoratets udsendte skal holde styr på. Deres bærbare pc er derfor til stor hjælp som opslagsværk. Samtidigt kan man via avanceret satellitovervågning, på alle skibe over 15 meter, holde et vågent øje med fartøjets nuværende og tidligere positioner. Det er muligt at konstatere, hvor fartøjet har fisket. Alle fiskefartøjer som har mere end 300 kilo torsk i lasten, skal samtidigt telefonisk melde deres ankomst og mængde af fisk. Dette foregår telefonisk til Fiskeridirektoratets kontor i Nyrops-gade i København, som er døgnbemandet, også af medlemmer fra Fiskeridirektoratets Tjenestemandforening.

Ikke noget bornholmsk

Hverken Thomas Ebert eller Peter Holmgård Kristensen stammer oprindeligt fra Bornholm. De har heller ikke tidligere beskæftiget sig med fisk, inden de blev ansat i Fiskeridirektoratet. Thomas Ebert har været ansat siden 1989 og Peter Holmgård Kristensen siden 2001. Det er i sagens natur ikke noget 8-16 job. På den anden side er det også et frit arbejde, hvor man sammen med sin makker planlægger arbejdstiden. En arbejdsdag kan strække sig fra fem til femten timer på farten. I et lille samfund som det bornholmske, hvor næsten alle kender alle, er det vigtigt at kunne holde en professionel distance til jobbet, når man har fri.

Senere på året er det meningen, at Fiskeridirektoratets kontor i Nexø skal flytte ind på kasernen, som tidligere husede Bornholms Værn.

Men når man har hele øen som sin arbejdsplads, så betyder kontorets beliggenhed ikke det store. ■

Af Christian Pilt



En sidetrawler fra Rødby Havn får kontrolleret at torsketrawlet overholder gældende retningslinier. Bestemt ikke nogen nem opgave!

Fakta:

Der er cirka 80 medlemmer af Fiskeridirektoratets Tjenestemandsförening. Disse medlemmer har samme arbejdsopgaver som Thomas Ebert og Peter Holmgård Kristensen på vidt forskellige steder i Danmark.

Derudover er der 90 kontrollører i "landkontrollen" og cirka 70 kontrollører på skibene. Disse medarbejdere er organiseret i andre foreninger.

Fiskeridirektoratet råder over tre inspektionsskibe: "Havørnen," "Vestkysten" og "Viben."

Det tager 2 år at blive uddannet til kontrollant i Fiskeridirektoratet.

Uddannelsen foregår primært ved hjælp af sidemandsoplæring med en ældre kollega. Derudover kommer man på nogle korte skoleophold.

Under uddannelsen lærer man meget om lovgivning inden for fiskeri og udstyr.

Det er svært at blive optaget på uddannelsen. Fiskeridirektoratet søger sjældent efter nye folk og når de endelig gør det, så er der som regel mange ansøgere at tage af.

Fra Vestre Fængsel til Fiskeridirektoratet

At kærligheden kan føre til mange ting, er fiskerikontrollør Thomas Ebert et levende eksempel på.

Fra 1984 til 1989 var han fængselsbetjent på Vestre Fængsel. Det samme var hans livs udkårne Lotte og da hun havde et brændende ønske om at vende hjem til Bornholm, måtte Thomas Ebert selvfølgelig følge med. Ved en tilfældighed så han en annonce, hvor Fiskeridirektoratet søgte efter medarbejdere. Til trods for, at Thomas Ebert var i den øvre ende af alderskravet, så gik det i efteråret 1989 stærkt. Det tog kun knap fjorten dage, efter at han havde

forladt sin stilling på Vestre Fængsel, før han var så heldig at blive ansat i Fiskeridirektoratets afdeling på Bornholm. Samtidig fik Lotte ansættelse i Arresthuset i Rønne, men efter en periode der, søgte hun nye udfordringer og arbejder i dag inden for øens sundhedssektor.

Thomas Ebert var i en årrække medlem af bestyrelsen for Fiskeridirektoratets Tjenestemandsförening og han var en af hovedkræfterne bag foreningens optagelse i Dansk Fængselsforbund. Siden hen er han trådt ud af bestyrelsen og nu går en stor del af fritiden med at dømme håndboldkampe rundt omkring i de bornholmske sportshaller. ■

Af Christian Pilt



Tidligere fængselsbetjent Thomas Ebert (til venstre) sammen med sin kollega fiskerikontrollør Peter Holmgård Kristensen.

Vi skal gøre det kort



Første gang en nyansat fængselsfunktionær eller værkfører stifter bekendtskab med Dansk Fængselsforbund er under Introkurset på Kriminalforsorgens Uddannelsescenter. Forbundets tillidsfolk har en times tid til at orientere de kommende medlemmer om forbundets virke.

Meget ny information

Informationerne flyder i rigelige mængder når nye medarbejdere starter på grunduddannelsen i Kriminalforsorgen. Regler om orden og sikkerhed, private forbindelser med indsatte, begrænsninger i bierhverv og så videre skal alt sammen gemmes i hukommelsen. Det er vigtigt for den fremtidige karriere i etaten, at man får helt fat i de pligter der følger med tjenestemandsansættelsen.

Så kommer fagforeningen på banen. Blandt et hav af andre nyttige oplysninger er det vigtigt, at orientere nye medarbejdere om, hvilken service der ydes overfor medlemmerne og hvorfor det er en god investering at melde sig ind i forbundet.

Tres minutter til at fortælle om hele forbundets virke er ikke lang tid. Særligt

Forbundsformand Kim Østerbye sammen med de nye medlemmer under Intro på Kriminalforsorgens Uddannelsescenter.

*Afdelingsformand Ina Rasmussen
vejleder nye medlemmer i udfyldelse
af blanketter*



ikke, når der samtidig skal udfyldes både indmeldelses- og overflytningsblanketter og besvares spørgsmål. Hvad er vigtigst for nye medlemmer at høre, og hvilke budskaber vil forbundets repræsentanter gerne have bliver husket når dagen er omme?

Tillidsrepræsentanter kan pr. tradition holde timelange taler om organisationens arbejde og resultater og tilhørerne kan i timevis sidde og brænde inde med et enkelt spørgsmål, som vedrører netop én selv. Derfor handler forbundets første møde med de nye kolleger om at give en kort overordnet gennemgang af forbundets opbygning og kort komme ind på de fordele der specifikt er ved at tilegne sig retten til den lille røde lommekalender – at blive medlem.

Når de nyansatte møder på deres tjenestesteder efter Intro-opholdet mødes de med forbundets lokale tillidsfolk. Her vil de blive orienteret om de organisationsmæssige forhold der gør sig gældende på den enkelte institution.

Ikke som de andre

Dansk Fængselsforbund er på mange områder en fagforening som alle andre. Der forhandles løn og ansættelsesvilkår, der deltages i udvalgsarbejde, der rettes henvendelse til de politiske partier, der udsendes pressemeddelelser og der indgås aftaler med ledelsen. Medlemskab af forbundet giver også mulighed for attraktive lån, leje af sommerhuse, billige forsikringer, rabatordninger, nyhedsservice og flere andre fordele. Der er næppe mange der i år 2006 jubler højt over hverken lønrammer, arbejdsmiljøet eller disse medlemsfordele. Tiderne skifter og det ofte hurtigere end forventet. Bedst som forbundets arbejde og forhåbninger koncentrerede sig massivt om nedsættelse af den pligtige afgangsalder, på grund af stor nedslid-

ning af personalet, kom både en overenskomst og et velfærdsudspil i vejen med konklusioner, der går i den stik modsatte retning. Så fra at stå i front med knivskarpe argumenter for at opnå en lavere pensionsalder, bliver man på ingen tid stillet i en situation hvor de samme argumenter skal bruges til at fastholde noget, der for mange år siden er forhandlet frem, som det man troede var en nagelfast rettighed.

Er det væsentligt for nye medlemmer at vide? Næ, egentlig ikke. Budskabet om at forbundet altid gør hvad der er muligt for både at fastholde opnåede resultater, og skabe nye, skal bare stå klart.

Det er overordnet det, et forbund skal.

Gennem de senere år har medlemskab af Dansk Fængselsforbund ændret sig til også at være en garanti for optimal rådgivning og bistand i en lang række personsager.

Der er indenfor det sidste tiår afsat betydelige ressourcer og rettet stor fokus på sagsbehandlingen i forhold til det enkelte medlem. Det har været helt afgørende for forbundets virke, at man har kunnet sikre alle medlemmer den nødvendige ekspertise i alle sager, uanset om det har været tillidsrepræsentanter, sagsbehandlere eller advokater, der er trådt til, når et medlem er kommet i en situation, hvor det er påkrævet.

Er det væsentligt for nye medlemmer at vide? Ja, i høj grad. Med tiltagende fokus på personaleområdet er det væsentligt at vide, at sikkerhedsnettet er den faglige organisation. Og netop på det punkt adskiller Dansk Fængselsforbund sig fra andre. Med et veludbygnet netværk af både centralt og lokalt

placerede tillidsfolk, sagsbehandlere samt de nødvendige midler på advokatkontoen, har medlemmerne mulighed for at få hurtigt og kvalificeret bistand.

Kun de mest relevante oplysninger

Nye medlemmer skal have lige nøjagtig de oplysninger om forbundet, der er nødvendige, når de ansættes. Behovet ændrer sig og hvad der var relevant sidste år, kan være knap så aktuelt netop nu. Dansk Fængselsforbund vil i den kommende tid fokusere på kontakten til de nyansatte og i den forbindelse vil ca. 200 prøveansatte få tilsendt et spørgeskema og blive bedt om at medvirke i en undersøgelse om informationsniveauet fra forbundet. ■

Af John Rasmussen

Spørgeskemaundersøgelse om information til nye medlemmer:

Ca. 200 prøveansatte medlemmer af Dansk Fængselsforbund vil i løbet af juli måned modtage et spørgeskema med posten, hvor de vil blive bedt om at besvare en række spørgsmål om de informationer de modtog om organisationen, da de blev ansat.

Svarene skal returneres til forbundskontoret senest den 1. september 2006.

Kærshovedgård har styr på stofferne

Den 22. maj 2006 kl. 09.30 går aktionen i gang på Kærshovedgård. Med henblik på undersøgelse af de indsatte celler er tre hundeførere og femten fængselsfunktionærer tilkaldt til opgaven.

En indsatsleder er mødt ind cirka tre timer før aktionens start for at tilrettelægge forløbet ud fra rapporter, personalets observationer af de indsatte og deres færden på fængselsområdet eller på baggrund af konkrete mistanker. Det hele bliver herefter sammenfattet og der udarbejdes en plan for aktionen.

Alt aktionspersonale samles i personalehuset til en kop kaffe og et rundstykke og får en briefing om aktionen. Først her bliver det oplyst, hvilken afdeling der skal undersøges.

"Det er ikke af ond vilje, når oplysningerne hemmeligholdes indtil briefing, men for at undgå, at de indsatte får mistanke om aktionen," siger Steen V. Jensen, formand for Dansk Fængselsforbunds lokalafdeling i Kærshovedgård.

Aktionen går i gang

De indsatte på de involverede belægsafdelinger bliver bedt om at gå til opholdsstuen under overvågning. Her bliver de orienteret om, hvad der skal ske. Derpå bliver de, én af gangen, ført væk fra afdelingen og personundersøgt, hvorefter de bliver samlet et andet sted på fængslet. Fortsat under konstant overvågning.

Cellerne, der skal undersøges, bliver markeret med en seddel på døren, hvor hundeførerne påtegner deres kommentarer om fært og fund, ligesom personalet gør bemærkning om eventuelle fund.



En af narkotikahundene i arbejde under aktionen.

Når aktionen er slut får alle indsatte en samlet orientering om resultatet.

Ved denne visitation blev 38 celler undersøgt og der blev fundet i alt 4 gram hash.

Afslutningsvis samles alt deltagende personale og evaluerer aktionen over "en bid brød" og en kop kaffe.

Mere end nul-tolerance

Afdelingsleder Hans Kristian Vemmelund siger at "nul-tolerancen" klart nok udløser øget narkokontrol, men at aktionerne altid bliver udført med mindst mulig indgriben overfor de indsatte. Det udstråler professionalisme når der sker systematisk planlægning så alle ved, hvad der skal gøres. Derved undgår man konflikter og de indsatte føler sig ikke krænkede.

"Nul-tolerancen kan ikke stå alene. Den skal udmøntes i forskellige behandlingsformer af de indsatte misbrug, så de kan fastholdes i et liv uden misbrug,

når de forlader Kriminalforsorgen," siger Hans Kristian Vemmelund.

Fængselsfunktionær Jens C. Fjelde siger: "Allerede før nul-tolerancen blev indført var man på Kærshovedgård gået i gang med en ændring af modtagelsesproceduren ved nyindsættelser, så alle indsatte, uanset dommens længde, blev personundersøgt. Det medførte et fund på 11 mobiltelefoner på én enkelt dag, og rygtet om den grundige personundersøgelse spredtes hurtigt blandt kommende indsatte, så nu sker det kun sjældent, at man forsøger at indsmugle mobiltelefoner ved indsættelsen."

God effekt

Afdelingsformand Steen V. Jensen oplever, at den øgede kontrol har bevirket et fald i antallet af positive urinprøver og indsmugling af alkohol. "Indsmugling og misbrug af hårde stoffer har aldrig været det store problem på Kærshovedgård. Cirka en gang om måneden har vi besøg



“Rulle Marie” er en nødvendighed, når der skal visiteres celler og fælles opholdsrum på afdelingerne.

af narkotikahundeførerne og deres hunde. Vi har et utroligt godt samarbejde med både Herning Politi og hundeførerne, som altid kommer, når de bliver bedt om det. Og det er vi taknemlige for,” siger Steen V. Jensen.

Grundet det åbne terræn der er omkring fængslet bliver områderne udenfor selve belægsafdelingerne og arbejdspladserne også med jævne mellemrum undersøgt med narkotikahunde.

Fængselsfunktionær Michael Flaskgaard beretter om en episode, hvor fængslet blev gjort opmærksom på, at en ukendt bil var gemt på området. I den nyfaldne sne kunne man tydeligt se fodspor, der førte ind i skoven. Der blev derfor hurtigt fundet tre personer, som blev bragt til centralvagten, hvor Herning Politi stod klar til at afhøre dem. Hundeførerne med hunde blev ligeledes tilkaldt og de fandt hurtigt 100 gram hash i skoven. Desværre kunne de ubudne gæster ikke sigtes for forholdet, da der ikke var fældende fingeraftryk på hashen. De fik dog alle tre en bøde for ulovlig indtrængen på fængslets område.

Afdelingsleder Hans Kristian Vemmelund udtrykker stor taknemlighed til personale, naboer til fængslet og i det hele taget personer i oplandet for deres snarådige kontakt til fængslet, når de ser noget uregelmæssigt i fængselsområdet. “Det er en stor hjælp til hindring af indsmugling af ulovlige effekter til de indsatte i fængslet,” siger han. ■

Af Lis Vig

Opgørelse over fund af illegale stoffer og ulovlige effekter på Kærshovedgård i perioden januar-medio juni 2006:

- Hashblanding 18,3 gram
- 6 fund af hårde stoffer (heroin-amfetamin-kokain)
- 16 fund af joints og pot
- 16 fund af piller (de fleste lægeordnede eller ukendte)
- 48 fund af enten mobiltelefoner, sim-kort eller ladere
- 5 fund af øl/vin/spiritus
- 4 fund af sprøjter og kanyler

Der er i alt indgivet 56 politianmeldelser i 2006

De tre hundeførere Bo H. Jørgensen, Thomas Kjærgaard og Christian Bøje er alle enige om, at aktionerne på Kærshovedgård altid er veltilrettelagte og fungerer efter planen.

For hundeførerne er det meget vigtigt, at de celler der skal undersøges med hund står uberørte af andre personer end den indsatte selv, idet mange spor ellers vil være ødelagte eller misvisende.

Samtidig gør narkotikahundeførerne reklame for en folder som fængsler, arresthuse og pensioner får tilsendt, hvor hundeførernes arbejdsopgaver og ønsker før en aktion står beskrevet. Folderen indeholder endvidere telefonnumre på hundeførerne, så de hurtigt kan kontaktes.



Personalet samles til spisning efter aktionen. Denne gang stod den på kyllingespyd fra fængslets eget køkken.

Kragsskovhedes ildsjæle

Blandt fængselsfunktionærerne på Statsfængslet på Kragsskovhede findes en gruppe ildsjæle, der brænder for deres arbejde, og som har et beundringsværdigt lavt sygefravær.

De gamle kasernebygninger ved siden af indkørslen til Statsfængslet på Kragsskovhede vækker ikke kun opsigt på grund af deres knaldrøde farve. Går man ind i de slidte bygninger oplever man hurtigt at der sprudler af liv og aktiviteter.

Bag de mange døre på de lange gange, hvor skoleområdet desuden er placeret, er der et utal af tilbud til fængslets indsatte. Her tilbydes de indsatte cykelture på racercykler, spinning, bowlingture, fisketure, løbeture, vandreture, fodboldturneringer, volleyballturneringer, og der kan arbejdes med husflid (i træ) og sølv. Derudover tilbydes de indsatte undervisning i det Kognitive Færdighedsprogram, Booster og Anger Management – alt samlet under et og samme tag.

"No name"

Det er ikke et nyt pilotprojekt Statsfængslet på Kragsskovhede har startet, men nærmere en form for omstrukturering af fængslets undervisnings- og fritidsområde.

I april 2005 besluttede ledelsen på fængslet, at der skulle afsættes seks årsværk til afvikling af fritid og undervisning i det Kognitive Færdighedsprogram, Booster og Anger Management.

Hvor sygdom blandt personalet i andre fængsler ofte er årsag til, at fritidsaktiviteter må aflyses af sikkerheds-



Teamspirit hos Heidi Carstensen og Peter Roland Jensen medvirker til at arbejdsglæden er i top.

mæssige grunde, så bevares kontinuiteten på Kragsskovhede idet "fritidsbetjentene" ikke inddrages til dækning af poster på fængslets afdelinger ved sygdom.

Området drives i øjeblikket af fire fængselsfunktionærer, hvoraf de to varetager undervisningen i det Kognitive Færdighedsprogram, Booster og Anger Management, mens de to andre står for fritidsaktiviteterne med de indsatte. Derudover deltager fængselsfunktionærerne på de forskellige afdelinger også i forbindelse med fritidsaktiviteterne med de indsatte.

De fleksible fritidstilbud

"Når vi hænger et opslag op på tavlen om en ny fritidsaktivitet, strømmer de indsatte oftest til så hurtigt som muligt, for at sikre sig en plads," siger 55-årige Peter Ronald Jensen, der har været ansat som fængselsfunktionær i 27 år.

"Her i vores tilbud bestræber vi os på

at være fleksible i vores fritidsaktiviteter. Vi realiserer de aktiviteter, som de indsatte er interesserede i, og det skaber en god kontakt mellem betjente og indsatte. Vores sygestatistik er meget lav, og det er jeg overbevist om skyldes, at de ansatte trives rigtig godt, ikke er stressede og hver dag glæder sig til at møde ind på arbejde," siger Peter Ronald Jensen, der er blevet uddannet som spinninginstruktør.

Engagerede ildsjæle

Lige gyldighed og manglende engagement i de indsatte fritid skal man lede længe efter på Statsfængslet på Kragsskovhede. Det brede udbud af fritidsaktiviteter er overvældende, og samtidig virker koordineringen af tilbuddene meget velorganiseret.

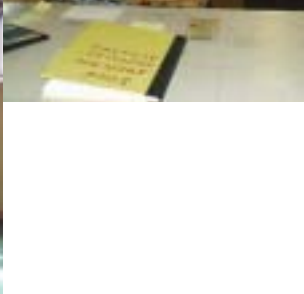
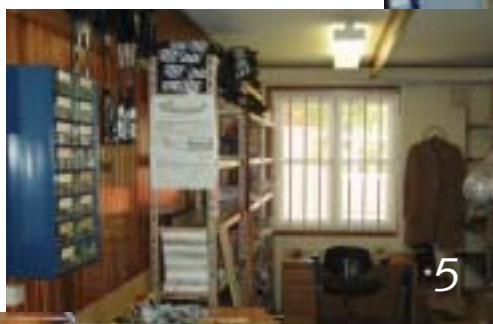
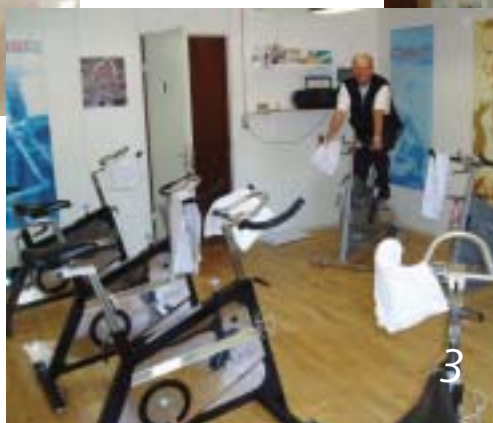
"Når vi arbejder med de indsatte, sætter vi de pædagogiske principper i højsædet. Såvel vores fritidsaktiviteter som vores programvirksomhed er jo



netop til for at sikre, at de indsatte får nogle succesoplevelser, da det jo er det, der skal til for at få folk til at ændre vaner," siger 32-årige Heidi Carstensen, som er uddannet kognitiv instruktør og er daglig leder af tilbuddet.

"Jeg er glad for, at vores tilbud er blevet en stor succes. Vi har været meget engagerede i at få ordningen op at køre, og vi har alle brugt mange personlige ressourcer for at få tingene til at lykkes. De gode erfaringer med fritid og programvirksomhed, som vi har samlet sammen heroppe, håber jeg andre fængsler kan drage nytte af," siger Heidi Carstensen, der vedkender, at det er svært at fortælle om en ordning, som ikke er blevet døbt ved navn. ■

Af Brian Sørensen



1. aktivitetsrum
2. opslagstavlen
3. spinning
4. bibliotek
5. husflidsbutik
6. salen
7. racere
8. kognitiv undervisning

NAVNE

25 års jubilæum Niels Brøns, Arresthuset i Silkeborg

Den 1. august 2006 er det 25 år siden Niels startede sin karriere inden for Kriminalforsorgen. Efter et år i Horsens Statsfængsel tog han den 1. august 1982 nordpå til arresten i Silkeborg, og her har han været siden.

Niels er en rigtig god kollega, man altid kan regne med. Han udfører sit arbejde med stor ansvarsfølelse og udpræget ordenssans. Arresten har mange gange nydt godt af hans fingersnilde, når noget skulle repareres. Han er også altid meget hjælpsom, hvis man mangler en hjælpende hånd. Vi er heller ikke i tvivl om, at Niels har SIN mening om tingene.

I mange år havde han bopæl i Engesvang, men efter han mødte Lis, flyttede han til Grindsted. Fritiden går med at "spredde nyheder" i Herning og omegn, eller hygge sig med sine 3 guldklumper - pigerne.

Niels og Lis er tit at finde i sydens sol på forskellige rejsemål, hvis han da ikke lige er ude at luften motorcyklen. Desuden sætter han stor pris på hyggeligt samvær - især hvis der er kolde fadbamser eller noget sødt til kaffen, men ingen af delene er at se på figuren. Niels har i flere år været så privilegeret at være den eneste her i arresten, der har kvindelige makkere, og vi kan kun sige, at Niels er en gentleman!!

På vegne af dine kollegaer i Arresten i Silkeborg ønskes du tillykke med jubilæet.

*Vi håber du får en rigtig
god dag og mange gode dage
fremover.*

*De 2 piger
Lene og Astrid*

25 års jubilæum Frede Baunsgaard, Arresthuset i Holstebro

Den 1. august 2006 kan fængselsfunktionær Frede Baunsgaard, Arresthuset i Holstebro, fejre 25 års jubilæum i Kriminalforsorgen. Frede startede i Statsfængslet ved Horserød, hvor han var de første år. I forbindelse med skoleopholdet, var han nogle dage i Arresthuset i Holstebro og da der kort efter blev en stilling ledig, søgte Frede denne og fik den, så han de sidste 22 år har været i Holstebro.

Med så mange år på samme arbejdsplads, er det helt naturligt, at både Frede og arbejdspladsen begge er meget tilfredse med forholdet. Frede er på den baggrund blevet en del af arbejdsmiljøet og institutionen i Holstebro. Frede har med sit gode humør og hans humoristiske sans, været med til at præge huset i de mange år. Fredes humoristiske sans, har vi mange gange haft stor fornøjelse af. Vi er mange der husker hans fine skrivi om en indsats hund. Hunde kan jo nogle gange give lidt problemer i arresthusene, når de skal anbringes på hundepensioner, og i det her tilfælde gav det lidt problemer. Ikke for os i arresthuset, men for kriminalpolitiet og den indsatte.

Fredes orientering til hans kollegaer startede således:

- **Indsatte HH på celle 1 har en hund. Han er meget glad ved sin hund og vil for alt i verden ikke af med sin hund.**
- **Uanset hvad det koster at have hunden i hundepension (Han kan dog ikke selv betale pensionen, da han ingen penge har).**
- **Kriminalassistent AA har også en hund. Han kan ikke li' hunden og vil gerne have hunden aflivet, da han synes det er for dyrt at have den i hundepension.**

Problemet er blot, at det er den samme hund der er tale om.

Den historie morede vi os over i lang tid.

Fredes rolige væremåde har også vist, at han er god til at finde løsninger på mange svære problemstillinger. Frede er ikke den der først råber op, men han tænker over tingene og finder så en fornuftig og holdbar løsning. I forbindelse med de to teambuildingskurser vi har været på, kom det helt tydeligt frem, at Frede var den der sad inde med løsningen, på de opgaver der skulle løses i fællesskab.

Privat bor Frede sammen med Karen på en nedlagt landbrugsejendom med noget skov til, og her får Frede meget tid til at gå, med træfældning til fyret og efter de sidste mange storme, er det også tid for nyplantning.

Alle her i arresthuset ønsker dig et stort tillykke med jubilæet og ønsker dig al mulig godt fremover. Vi glæder os til at samarbejde med dig i mange år endnu.

*På vegne af samtlige
ansatte i Arresthuset i Holstebro
Preben Feldborg*

25 års jubilæum - Arrestforvarer Niels Hvorslev Sørensen

Den 12. juni 2006 kunne Niels Hvorslev Sørensen fejre 25 års jubilæum i statens tjeneste. Han startede den 11. juni 1981 ved DSB som rutebilchauffør og den 1. juni 1985 blev han ansat som fængselsbetjent på prøve ved Statsfængslet i Horsens. Den 1. december 1986 kom han til Statsfængslet i Sdr. Omme hvor han var med til at opbygge nogle projekter, som Kriminalforsorgen satte stor pris på.

I 1996 startede Niels som arrestforvarer ved Arresthuset i Maribo. Her havde han nogle travle år, da arresthuset var udset til at skulle være meget fleksibelt og omstille sig efter Direktoratets behov og ønsker. I 2000 blev han så, heldigt for personalet i Ringkøbing, arrestforvarer i Arresthuset i Ringkøbing. Niels har gjort meget ud af arbejdsdriften, og derfor er der næsten ingen begrænsninger på, hvad der kan bruges/bevilges penge til. Han er meget dygtig til at "overtale" Direktoratets ansatte til at bevilge de nødvendige beløb, både når det angår arresthusets sikkerhed, men også så personalet bliver tilgodeset.

Det skyldes ikke mindst, at han har sine meninger, og tør stå ved dem, samt at han bakker personalet op. Niels har et godt humør og er næsten altid god for en lille historie. Derfor er et af hans mottoer også, "at der skal grines mindst 20 minutter hver dag." Det lykkes også for ham. Niels giver tit udtryk for, at han er glad for sit personale, og til dette kan vi kun sige at det gensidigt.

Derfor vil personalet i Arresthuset i Ringkøbing ønske dig hjerteligt tillykke med jubilæet og held og lykke i årene der kommer.

*På personalets vegne
Kurt Kristensen - Tillidsmand - Arresthuset i Ringkøbing*

25 års jubilæum, Tommy Rais Poulsen, Arresthuset i Nykøbing Mors

Den 1. juni 2006 havde Tommy 25 års jubilæum.

Tommy har altid været lidt af en speciel person, men bedre kollega kan man alligevel ikke få.

Hvis det stod til Tommy, skulle man helst ikke gå i uniform, men det er jo ikke altid til at undgå. Når der var travlhed skete det, at skjorten hang uden for bukserne, hvilket Tommy ikke bekymrede sig særligt om, for stoppede han den ned i bukserne igen, ville den kort tid efter være uden for igen - så hvorfor bruge tid og kræfter på det.

Derfor kan man ikke sige andet om Tommy, end at han har haft en fornuf-tig indstilling til sit arbejde.

At han altid har været en travl mand kunne kollegaerne se ved, at han tit var kommet hjemmefra uden cigaretter eller madpakke. Heldigvis var telefonen opfundet, så der var ikke andet at gøre, end at ringe hjem til

Jette. Kort tid efter var tingene leveret.

Problem var der, hvis han havde glemt at købe Den Blå Avis. Så kunne vagten blive træls.

Tommy er ikke nogen kedelig person at være kollega til. Han er altid med på den værste og kan han lave en god spøg med en kollega, går han ikke af vejen for det.

Han er derfor også svær at slå ud af kurs og hans altid gode humør har en afsmittende virkning på alle i hans nærhed.

Måske var det derfor, at han i en årrække var tillidsmand i huset.

Man kan ikke sige, at der er meget ro over Tommy, hvilket også gør, at han til tider bliver udsat for lidt af hvert, og involverer sig i noget, som andre helst ikke skal vide.

Heller ikke da han mistede sin bil i Polen, og blev sendt hjem på konsula-tets regning. Regningen måtte han dog selv betale da han kom hjem.

Han har også været udsat for at få vekslet penge i Prag; fra DM til avis-papir. Men det er heller ikke noget man snakker højt om.

Alt det nye som computere, e-mail osv. er alt for nymodens for Tommy.

Så hellere fatte sin gamle tuba og give et nummer til dem, der ikke er nået løbe væk, før de har set hvad han har gang i.

Hvad må Jette dog ikke finde sig i. Selv det, at have en gammel motorcykel til at stå inde i stuen.

Nej, kedelig har Tommy aldrig været og det håber vi heller ikke, at vi skal opleve.

Du ønskes et stort forsinket tillykke med jubilæet.

*På vegne af personalet i
Arresthuset i Nykøbing Mors*

Henrik Sørensen

Forbundsmesterskaberne i Golf 2006



Formanden for idrætsforeningen i Sdr. Omme, Liselotte Jakobsen, uddeler scorekort.

Golf – fi's nye store idræts-gren – har på kort tid udviklet sig til et tilløbsstykke. Således var næste 100 deltagere tilmeldt fra det ganske land, da idrætsforeningen på Statsfængslet ved Sdr. Omme inviterede til årets mesterskaber den 30. maj 2006.

Stævnet blev denne gang afviklet på 2 forskellige baner. Dels Åskov Golfklub og dels på pay and play banen "par3-golf" - 10 minutters kørsel derfra.

Det er nødvendigt med 2 nærtlig-

gende baner for a kunne afvikle stævnet, og med det hastigt voksende antal golfbaner er det efterhånden ikke et problem.

For at spille i de rigtige golfklubber kræves medlemskab af Dansk Golf Union (DGU) og banetilladelse, medens ikke-medlemmer henvises til pay and play banerne.

Ved dette års stævne var der ca. lige mange af hver slags.

Stævnet afvikles med 2 rækker for DGU spillere med en A og en B række der skiller ved handicap 18, og 2 rækker med henholdsvis øvede og uøvede begyndere.

De helt uøvede startede i år med en times intensiv undervisning og øvelser. Selvom det kun var en enkelt time gav flere udtryk for, at det havde været givtigt.

Jeg nævner det blandt andet for at sige, at har du lyst at prøve dette dejlige spil men aldrig fået talentet prøvet af, bør du møde op ved næste års stævne - det kan blive starten på en stor passion.

Folkene fra Sdr. Omme havde gjort et stort og godt stykke arbejde, så der var fuld tilfredshed med en god dag i det midtjyske.

Dagen afsluttedes som altid med spisning og præmieoverrækkelse i klubhuset. ■

Af Steen Væver

Dagens vindere:

A – rækken: (slagspil)

1: Ove Holm Hansen	Sdr. Omme	74 slag
2: Gitte Hansen	Sdr. Omme	77 slag
3: Jørgen Badstue	Søby	79 slag

B – rækken:

1: Carsten Nielsen	Kolding	41 point
2: Kim Larsen	Sdr. Omme	38 point
3: Benny Kiel Madsen	Herning	34 point

Øvede begyndere:

1: Michael Grego	Nr. Snede	48 point
2: Jørgen Junker	Søby	47 point
3: Torben Jensen	Viborg	45 point

Uøvede begyndere:

1: Heine W. Pedersen	Jyderup	34 point
2: Ejvind Jensen	Sdr. Omme	30 point
3: Anne-Grethe Stengaard	fi	26 point

Hold:

1: Sdr. Omme	Ove Holm Hansen - Kim Larsen - Peter Hansen
2: Kolding	Carsten Mørk - Ulrik Lykkegård - Carsten Nielsen
3: IMVA	Benny Kiel Madsen - Arnt Danielsen - Torben Givskov

- se alle resultater på www.fi-sport.dk på siden stævner/golf



1



2



3



4

1. Hva'nu? – Fængselsinspektør Kim Andersen er plumpet i.
2. Hvor svært kan det være?
3. Flemming Wachs fra Søbysøgård på udslagsbanen.
4. Frank Dam fra Randers på havearbejde efter en tur i bunkereren.

Nordiske Mesterskaber i Håndbold 2006



Sverige var værter for dette års håndboldmesterskaber mellem fængselsfolk fra de nordiske lande.

Forud var tiden gået med planlægning og udvælgelse af deltagerne ved 2 træningskampe på Fyn.

Der var mange gode spillere at vælge imellem, og trænerne måtte gøre deres svære valg.

2 gode hold blev udtaget, bussen bestilt, alt udstyr fundet frem, nye forbindsstoffer indkøbt og valuta vekslet – vi var klar til afgang.

Desværre blev vi ramt af et hav af afbud. Flere var blevet skadet og andre syge. Pludselig så det slet ikke så godt ud mere, da det var svært at finde afløsere med så kort varsel.

På afrejsedagen stod vi med kun 6 markspillere og 2 målmænd på herreholdet, og et par aldrende trænere, der kunne træde til i værste fald.

Humøret og lysten til at tage af sted var ikke stor i forretningsudvalget, men af sted kom vi.

Efter en lang aften og nats kørsel ankom vi til den gamle militære flyvestation Brävalla uden for Norrköping.

Efter lidt hvile og let opvarmning for at løsne op for nattens akavede stillinger i bussen, var det tid for åbning af stævnet.

For første gang kunne vi byde velkommen til et finsk herrehold, og alle var spændte på deres formåen, som dog skulle vise sig at være helt i top.

Det blev til mange gode og jævnbyrdige kampe, hvor kun det svenske herrehold blev løbet over ende, som det også ses af resultaterne.



Vore piger spillede flot håndbold og ydede en stor indsats. Det var et homogent hold der spillede for hinanden og holdet som helhed.

Det samme kan man bestemt også sige om herreholdet. Her skal der dog knyttes en ekstra kommentar.

I 3 hårde kampe på under et døgn kan det ikke undgås at man får knubs og skader, som egentligt bør henvise spillerne til bænken.

Nu var situationen bare, at der ikke var udskiftningsspillere, så forstuede ankler, afrevet hud og ømme muskler blev behandlet i en uendelighed for at drengene kunne klare strabadserne.

Det var fantastisk at stå på sidelinien og se dem blive ved med at hive skjulte ressourcer frem og kæmpe for hinanden. Det kan man kun hvis man virkelig vil og tror på det. Resultatet blev derefter – flot.

*Tak til alle deltagere.
I gjorde Kriminalforsorgen
ære på alle måder. ■*

Af Steen Væver



1. Herreholdet.
2. Trætte spillere efter turneringen.
3. Anne-Grethe Stensgaard forsøger at lappe Søren Christensen sammen.
4. Turneringens bedste målmænd. Det er vores egen Casper Willumsen til venstre.

Resultater:

Damer:

1: Norge 2: Danmark 3: Sverige

Herrer:

1: Finland 2: Danmark 3: Norge 4: Sverige

3. halvleg:

1: Danmark 2: Finland 3: Sverige 4: Norge



AMBØG pokalen tildelt Jørn W. Poulsen



Den ene af idrætsforbundets 2 æresbevisninger, AMBØG pokalen, er netop blevet tildelt værk-mester Jørn W. Poulsen, Statsfængslet i Horsens.

Uddelingen skete ved de Nordiske Mesterskaber i håndbold i maj 2006. Jørn tildeles denne specielle og store anerkendelse for sit arbejde for og støtten til sporten i Kriminalforsorgen. Ud over en aktiv karriere i SIF Horsens, debuterede han i 1984 på fi's håndboldlandshold, og han har stort set været på banen eller sidelinien lige siden, når de Nordiske Mesterskaber har skullet afvikles. Jørn var også parat, da fi for nogle år siden pludselig stod uden træner for pigernes håndboldlandshold. Han har med sin ro og indfølelse vist sig at være den helt rigtige til at stå i spidsen for et damehold. Ud over indsatsen på banen og sidelinien er Jørn altid parat til at give en hjælpende hånd, både når det gælder fi og SIF Horsens. Vi værdsætter Jørn's indsats og holdning til idrætten inden for Kriminalforsorgen – han er simpelthen en rigtig sportsmand. ■

*Hjertelig tillykke ...
Steen Væver, Formand*



Jørn W. Poulsen med pokal og bevis.